Dr. H. M. Hadi Purnomo, M. Pd

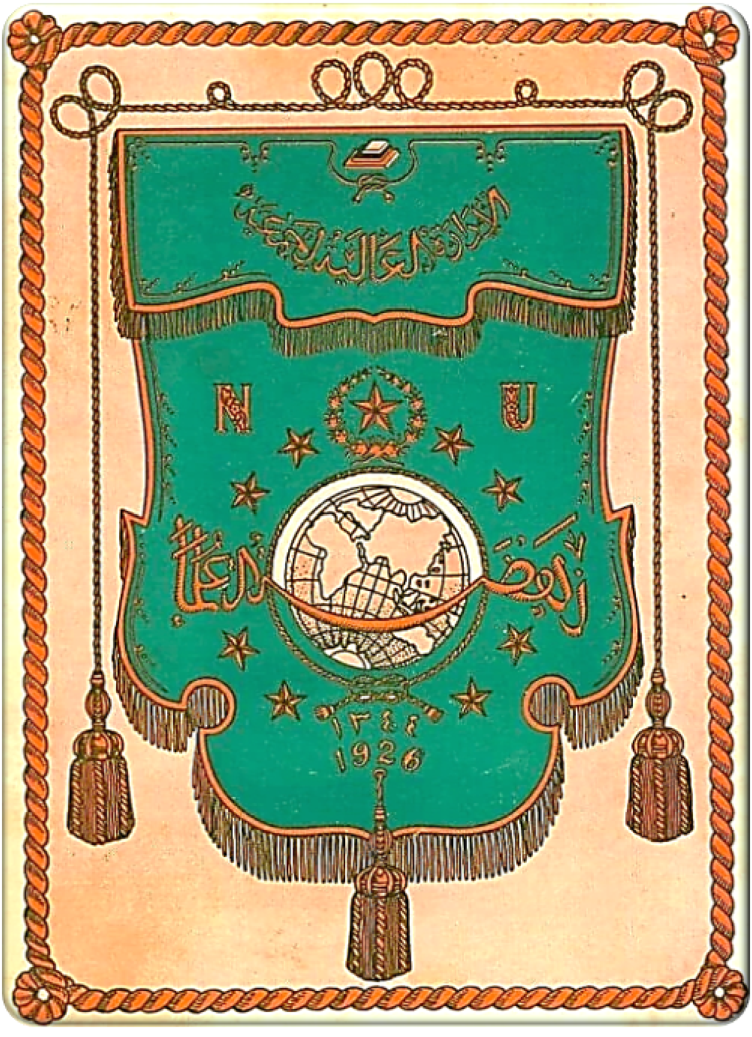
PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DARI TEORI KE PRAKTIK

PANDORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Kyai Haji Achmad Siddiq
JEMBER – INDONESIA

PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA


الإدارة العالية لجمعية
N
U
نهضة العلماء
١٣٤٤
1926

Dr. H. M. Hadi Purnomo, M. Pd

PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

DARI TEORI KE PRAKTIK

PANDORA

Copy right ©2017, Dr. H. M. Hadi Purnomo, M. Pd
All rights reserved

PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Dari Teori ke Praktik
Dr. H. M. Hadi Purnomo, M. Pd

Editor: Asnawan
Desain Sampul: Ruhtata
Lay out/tata letak Isi: Tim Redaksi

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

viii+ 204 halaman; 14 x 20,5 cm
ISBN: 978-602-50675-9-4

Cetakan Pertama: Maret 2017

Penerbit:
PANDORA
(Kelompok Penerbit CV. Bildung Nusantara)
Jl. Raya Pleret KM 2
Banguntapan Bantul Yogyakarta 55791
Telpn: +6281227475754 (HP/WA)
Email: bildungpustakautama@gmail.com
Website: www.penerbitbildung.com

Anggota IKAPI

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku tanpa seizin tertulis dari Penerbit.

PENGANTAR PENULIS

Alhamdulillah, Puji syukur ke hadirat Allah SWT., Dzat yang Maha Adil dan Bijaksana, yang senantiasa melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya sehingga buku ini selesai. Shalawat dan salam semoga selalu dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW., sosok revolusioner sejati yang telah membumikan spirit kesetaraan dan keadilan bagi umat manusia.

Buku yang berjudul *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik* merupakan ikhtiar penulis untuk ikut *urun rembuk* perbincangan tentang peningkatan menajemen kualitas sumber daya manusia dalam era globalisasi yang sangat komplek dengan problem. Banyak pihak yang menyebutkan bahwa hasil pendidikan yang ada saat ini masih jauh dari yang diharapkan. Karena itu, kita dituntut untuk merekonstruksi dan mereformulasi sistem pendidikan yang ada saat ini. Tanpa itu jangan berharap pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bangsa Indonesia mampu bersaing di kancah global. Adapun kunci utama untuk menyukseskan upaya tersebut adalah peningkatan sistem pendidikan sejak tingkat dasar hingga perguruan tinggi agar melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) bangsa yang berkualitas. Tidak berlebihan apabila dikatakan bahwa keberhasilan pendidikan dasar merupakan pertanda kesuksesan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, sebaliknya kegagalan dalam pendidikan dasar akan menjadi petaka dalam proses pembangunan sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia ke depan. Banyak pihak yang turut andil, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan buku ini. Karena itu, penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada para kolega yang terus mendorong penulis agar buku ini segera diselesaikan yang nantinya akan menjadi bahan ajar atau bacaan karena dalam buku ini dilengkapi dengan berbagai sudut pandang tentang peningkatan sumber daya manusia (SDM). Tidak lupa segenap sahabat-sahabat di IAIN Jember yang telah menjadi mitra diskusi selama mengajar di kampus tercinta ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Rektor IAIN Jember Prof. Dr. H. Babun Suharto, MM, yang telah memberi kesempatan kami untuk menulis walaupun dengan banyak kesibukan dengan karya yang sangat sederhana kiranya bisa memberi tambahan bagi saya khususnya mahasiswa di IAIN Jember.

Akhirnya, buku yang ada d ihadapan pembaca ini diharapkan bermanfaat dalam pengkayaan khazanah kajian Pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia.

Jember, 25 - ÁÒÅÔ 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Pengantar Penulis ___v
Daftar Isi ___vii

BAB I PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENDIDIKAN ___1
A. Pendahuluan ___1
B. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan ___6
C. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas ___11
D. Relasi Islam dan Sumber Daya Manusia ___13
E. Pendidikan Islam dan Sumber Daya Manusia ___30
F. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia ___41
G. Pengembangan Sumber Daya Manusia ___44
H. Relasi IQ, EQ dan SQ dalam Pendidikan Agama Islam ___49

BAB II MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM ___57
A. Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) ___57
B. Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam ___70
C. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Mutu Pendidikan Agama Islam ___75

BAB III RELASI PENDIDIKAN ISLAM DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) ___79
A. Pendahuluan ___79
B. Strategi Pendidikan yang Bersifat Makro ___81

C. Strategi Pendidikan yang Bersifat Mikro __93
D. Re-orientasi Pendidikan Islam dalam peningkatan SDM __96

BAB IV INTEGRASI MANAJEMEN MUTU TERPADU PENDIDIKAN ISLAM __101
A. Pendahuluan __101
B. Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan __109
C. Urgensitas Kerjasama Tim (*team work*) __110
D. Eksistensi Madrasah Modern dalam Persaingan Global __118
E. Madrasah Berkualitas: Sebuah Jawaban __120
F. Keterlibatan dan Kepedulian *Stakeholders* __124

BAB V KONTEKSTUALISASI MANAJEMEN PERPUSTAKAAN __127
A. Pendahuluan __127
B. Manajemen Perpustakaan __129
C. Konsep Manajemen Perpustakaan __135
D. Fungsi Manajemen Perpustakaan __137
E. Manajemen SDM Perpustakaan Sekolah/Madrasah __147
F. Sistem Perpustakan dan Teknologi Informasi (TI) __151
G. Penerapan Teknologi Informasi di Perpustakaan __152
H. Manfaat Sistem Otomasi Perpustakaan __154
I. Kepuasan Pelanggan/Layanan Perpustakaan __157

BAB VI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN __161
A. Pendahuluan __161
B. Kepemimpinan Pendidikan __165
C. Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah Efektif __171
D. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif __178
E. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Perspektif Islam __179
F. Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim Kerja __185

Daftar Pustaka __193
Biodata Penulis __203

BAB I

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM PENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Fenomena pendidikan Islam saat ini bisa dibilang telah mengalami masa *intellectual deadlock.* Di antara indikasinya adalah *pertama*, minimnya upaya pembaruan, dan kalau *toh* ada kalah cepat dengan perubahan sosial, politik dan kemajuan iptek. *Kedua,* praktek pendidikan Islam sejauh ini masih memelihara warisan yang lama dan tidak banyak melakukan pemikiran kreatif, inovatif dan kritis terhadap isu-isu aktual. *Ketiga,* model pembelajaran pendidikan Islam terlalu menekankan pada pendekatan intelektualisme-verbalistik dan menegasikan pentingnya interaksi edukatif dan komunikasi humanistik antara guru-murid. *Keempat*, orientasi pendidikan Islam menitikberatkan pada pembentukan *abd* atau hamba Allah dan tidak seimbang dengan pencapaian karakter manusia muslim sebagai *khalifah fi al-ardl*[1]*.*

Padahal, di sisi lain pendidikan Islam mengemban tugas penting, yakni bagaimana mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar umat Islam dapat berperan aktif dan tetap *survive* di era globalisasi. Dalam konteks ini Indonesia sering mendapat kritik, karena dianggap masih tertinggal dalam melakukan pengembangan kualitas manusianya. Padahal dari segi kuantitas Indonesia memiliki sumber daya manusia melimpah yang mayoritas beragama Islam. Mengapa pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting dan begitu *urgent*?

---

[1] Abd. Rachman Assegaf, *Membangun Format Pendidikan Islam di Era Globalisasi.*, dalamImam Machali dan Musthofa (Ed.), *Pendidikan Islam dan Tantangan Globalisasi,* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2004), hal. 8-9

Hal ini tak bisa dipungkiri mengingat abad XXI sebagai era globalisasi dikenal dengan situasinya yang penuh dengan persaingan (*hypercompetitive situation*). John Naisbitt dan Patricia Aburdene sebagaimana ikutip A. Malik Fadjar, pernah mengatakan bahwa terobosan paling menggairahkan dari abad XXI bukan karena teknologi, melainkan karena konsep yang luas tentang apa artinya manusia itu. Pengembangan kualitas SDM bukan persoalan yang gampang dan sederhana, karena mem butuhkan pemahaman yang mendalam dan luas pada tingkat pembentukan konsep dasar tentang manusia serta perhitungan yang matang dalam penyiapan institusi dan pembiayaan.[2] Paradigma pembangunan yang berorientasi pada keunggulan komparatif dengan lebih mengandalkan sumber daya alam dan tenaga kerja yang murah, saat ini mulai mengalami pergeseran menuju pembangunan yang lebih menekankan keunggulan kompetitif. Dalam paradigma baru ini, kualitas SDM, penguasaan teknologi tinggi dan peningkatan peran masyarakat memperoleh perhatian.[3]

Keberhasilan pembangunan terutama ditentukan oleh kualitas manusianya, bukan oleh melimpah-ruahnya kekayaan alam. Manusia merupakan titik sentral yang menjadi subjek dan perekayasa pembangunan serta sebagai objek yang direkayasa dan menikmati hasil-hasil pembangunan. Sumber daya manusia pun (di samping pada kondisi-kondisi tertentu menjadi beban pembangunan) merupakan modal dasar pembangunan nasional yang memiliki potensi dan daya dorong bagi percepatan proses pelaksanaan pembangunan nasional. Dengan demikian, perilaku pembangunan, seyogyanya senantiasa mencerminkan peningkatan harkat dan martabat kemanusiaan demi peningkatan kualitas peradaban masyarakat bangsa dan negara.[4] Di dalamnya diperlukan ketangguhan kualitas, watak dan moralitas manusia sebagai pelaku utamanya. Dalam pembangunan, manusia adalah perencana, pelaku, pengendali serta tujuan dari pembangunan itu sendiri. Oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus ditingkatkan, sehingga dengan demikian ia dapat memiliki segala kemampuan yang dibutuhkan dalam pembangunan di segala bidang. Manusia yang berkualitas dapat memanfaatkan segala potensinya dan mampu merebut peluang di masa depan bagi kejayaan bangsa dan negara. Faktor manusia menjadi paling menentukan akan berhasil atau gagalnya bangsa untuk tetap tegak dalam persaingan global karena yang membedakan kemampuan suatu bangsa dengan bangsa lainnya adalah kualitas manusianya. Upaya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai jalur, di antaranya melalui pendidikan. Pendidikan ini merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketakwaan, kepribadian, kecerdasan, kedisiplinan, kreativitas dan sebagainya.[5]

---

[2] A. Malik Fadjar, *Reorientasi Pendidikan Islam,* (Jakarta: Fajar Dunia, 1999), hal. 156

[3] *Ibid,* hal. 157

---

[4] Sri Bintang Pamungkas, *Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dan IPTEK Mengatasi Kemiskinan, Mencapai Kemandirian,* (Jakarta: Seminar dan Sarasehan Teknologi, 1993), hal. 20

[5] Abdul Latif, *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Menghadapi Era Pasar Bebas,* (Jakarta: DPP HIPPI, 1996), hal. 11

Dalam hal pengembangan SDM, pendidikan memiliki nilai strategis dan mempunyai peran penting sebagai suatu investasi di masa depan. Karena secara teoretis, pendidikan adalah dasar dari pertumbuhan ekonomi, dasar dari perkembangan sains dan teknologi, mengurangi kemiskinan dan ketimpangan dalam pendapatan, dan peningkatan kualitas peradaban manusia pada umumnya.[6] Nilai strategis pendidikan yang makro ini, menyimpulkan bahwa pendidikan menyimpan kekuatan luar biasa untuk menciptakan keseluruhan aspek lingkungan hidup dan dapat memberikan informasi paling berharga mengenai pegangan hidup di masa depan serta membantu anak didik mempersiapkan kebutuhan hidup yang esensial untuk menghadapi perubahan.

Argumen panjang lebar tak perlu dipaparkan lagi bahwa masyarakat Muslim tak bisa menghindarkan diri dari proses globalisasi dengan segala tuntutan dan tantangannya, apalagi jika ingin *survive* dan berjaya di tengah perkembangan dunia yang kian kompetitif. Untuk menjawab tuntutan dan tantangan global, keunggulan-keunggulan mutlak yang harus dimiliki umat Islam Indonesia adalah penguasaan atas sains teknologi dan keunggulan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni. Kemajuan dan penguasaan atas sains teknologi akan mendorong terjadinya percepatan transformasi masyarakat dalam berbagai bidang, yang di Indonesia lebih dikenal dengan istilah pembangunan.[7]

Merasuknya globalisasi, berkembangnya profesionalisasi dan semakin menajamnya kompetisi antar negara, menuntut adanya pelurusan orientasi pembangunan pada peningkatan kualitas manusia. Di negara-negara maju, SDM menjadi prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, SDM dipandang sebagai pilar utama infrastruktur yang mapan di bidang pendidikan. Kondisi ini berbeda dengan pendidikan di Indonesia yang dihadapkan pada persoalan penyediaan SDM. Adanya ketidakcocokan dan ketidaksepadanan antara output di semua jenjang pendidikan dengan tuntutan masyarakat (*social demands*) dalam dunia kerja adalah satu contoh pekerjaan rumah bagi dunia pendidikan di Indonesia yang harus segera dibenahi. Pendidikan masih lebih memperlihatkan sebagai suatu beban dibanding sebagai suatu kekuatan dalam pembangunan. Dipandang dari perspektif *human capital theory,* pendidikan Islam dihadapkan pada persoalan *underinvestment in human capital,* yaitu kurang dikembangkannya seluruh potensi SDM yang sangat dibutuhkan bagi pembangunan.

---

[6] John Vaizey, *Pendidikan di Dunia Modern,* (Jakarta: Gunung Agung, 1980), hal. 41

[7] Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru,*(Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2000), hal. 46

Akibatnya, pendidikan di Indonesia masih belum menunjukkan tingkat balik (*rate of return*) yang dapat diukur dari besarnya jumlah lulusan pendidikan yang terserap ke dalam dunia kerja.[8] Dahulu, pendidikan lebih merupakan model untuk pembentukan maupun pewarisan nilai-nilai keagamaan dan tradisi masyarakat. Artinya, misi pendidikan dianggap berhasil ketika anak didik sudah mempunyai sikap positif dalam beragama dan memelihara tradisi masyarakatnya.[9] Kini, paradigma pendidikan seperti itu harus direkonstruksi agar sumber daya manusia muslim tidak acuh terhadap persoalan yang terkait dengan kepentingan ekonomi, ketenaga-kerjaan, dan persoalan lainnya dengan tetap mempertahankan nilai-nilai etik dan moral Islam. Titik sentral yang menjadi kunci berhasil atau tidaknya suatu bangsa dalam membangun negaranya, tergantung dengan kualitas sumber daya manusianya. Penulis berpendapat, Islam, khususnya di Indonesia, bisa bangkit dengan muslim yang kuat dan berkualitas jika memiliki tiga faktor yang telah terpenuhi, yaitu iman, ilmu, dan *amal shaleh*. atau perbuatan produktif yang menjadi indikator tinggi rendahnya mutu sumber daya manusia.

---

[8] Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan; Suatu Pengantar,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1986), hal.15

[9] A. Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas,* (Bandung: Mizan, 1999), hal.9

Manusia yang memiliki iman teguh, ilmu yang tinggi dan bermanfaat serta kerja yang produktif merupakan sumber daya manusia unggul yang harus diwujudkan di masa yang akan datang. Kompleksnya persoalan pendidikan di satu sisi dan tuntutan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sisi lain menyebabkan persoalan pendidikan tetap menarik untuk dibahas dengan harapan pembahasan ini mampu memunculkan solusi alternatif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia lewat jalur pendidikan Islam. Hal itulah yang mendorong penulis untuk mengkaji konsep pendidikan Islam Hasan Langgulung tentang strategi pendidikan agama Islam dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kapasitas intelektual Langgulung dalam bidang pendidikan Islam menjadi alasan penulis untuk mengangkat pemikiran dan gagasan pendidikannya. Ia dikenal sebagai figur yang memiliki integritas dalam dunia pendidikan, skala nasional maupun internasional.

B. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pendidikan

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia adalah makhluk yang diciptakan Allah paling sempurna dengan struktur jasmaniah dan rohaniah terbaik di antara makhluk lainnya. Muzayyin Arifin mengatakan bahwa dalam struktur jasmaniah dan rohaniah itu Allah memberikan seperangkat kemampuan dasar yang memiliki kecenderungan berkembang yang menurut aliran psikologi behaviorisme disebut *pre potence reflex* (kemampuan dasar yang secara otomatis berkembang).[10] Kemampuan dasar tersebut kemudian dikenal dengan istilah sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) secara konseptual memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani.

---

[10] Muzayyin Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hal. 88

Oleh sebab itu, kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan. Kualitas jasmani dan rohani tersebut oleh Emil Salim, seperti dikutip oleh Anggan Suhandana, disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik. Lebih lanjut, wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan, dan kesegaran jasmani. Dari sudut pandang ilmu pendidikan, kualitas non fisik manusia mencakup ranah (*domain*) kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kualitas ranah kognitif digambarkan oleh tingkat kecerdasan individu, sedangkan kualitas ranah afektif digambarkan oleh kadar keimanan, budi pekerti, integritas kepribadian, serta ciri-ciri kemandirian lainnya. Sementara itu, kualitas ranah psikomotorik dicerminkan oleh tingkat keterampilan, produktivitas, dan kecakapan mendayagunakan peluang berinovasi.[11] Sebenarnya tiga kata yang terdapat dalam istilah sumber daya manusia, yaitu: sumber, daya, dan manusia, tak ada satupun yang sulit untuk dipahami. Ketiga kata itu tentu mempunyai arti dan dengan mudah dapat dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kemampuan, tenaga, energi, atau kekuatan (*power*).[12]

Walaupun demikian, istilah sumber daya manusia telah didefinisikan bermacam-macam oleh para pakar pendidikan maupun psikologi. Di antaranya ialah apa yang telah diutarakan oleh Yusuf Suit yang mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah .kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.[13] Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.[14] Sedangkan dalam Kamus Webster, yang dimaksud sumber daya manusia ialah alat atau kekayaan yang tersedia (*available means*), kemampuan atau bahan untuk menyelesaikan masalah atau persoalan. Definisi dari dua kamus di atas diperkuat oleh pernyataan Deacon dan Malock dalam Gross Crandall dan Knol yang mendefinisikan sumber daya manusia sebagai alat atau bahan yang tersedia dan diketahui potensinya untuk memenuhi keinginan.[15]

---

[11] Anggan Suhandana, *Pendidikan Nasional Sebagai Instrumen Pengembangan SDM,* (Bandung: Mizan, 1997), hal. 151

[12] Buchori Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Gunung Agung, 1993), hal.57

Gunawan A. Wardhana sebagaimana yang dikutip oleh A.S. Munandar sepenggal kalimat kutipan dari Harbison menyatakan bahwa sumber daya manusia mencakup semua energi, keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang dipergunakan secara potensial dapat atau harus dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat.[16] Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia itu adalah tenaga atau kekuatan/ kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berupa daya pikir, daya cipta, karsa dan karya yang masih tersimpan dalam dirinya sebagai energi potensial yang siap dikembangkan menjadi daya-daya berguna sesuai dengan keinginan manusia itu sendiri.

---

[13] Yusuf Suit, *Sikap Mental dalam Manajemen SDM,* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hal. 35

[14] Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hal. 973

[15] Suprihatin Gunaharja, *Pengembangan Sumber Daya Keluarga,* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1993), hal. 4

[16] A.S. Munandar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional,* (Jakarta: Djaya Pirusa, 1981), hal. 9

2. Karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM)

Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru. Yaitu dunia tanpa batas (*borderless world*) yang berarti komunikasi antar manusia menjadi begitu mudah, begitu cepat, dan begitu intensif sehingga batas-batas ruang menjadi sirna. Adapun nilai-nilai tersebut antara lain; profesionalisme, kompetitif, efektif dan efisien dalam tata kerja, sehingga fungsi pendidikan tidak sekadar sebagai *agent of knowledge,* akan tetapi harus mampu mengakomodir pengalaman, keterampilan dan nilai-nilai globalisasi dalam satu paket pendidikan.[17]

Dengan demikian orientasi pendidikan harus terkait dan sepadan *link and match.* dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang dengan berbagai sektor kebutuhan, terutama dunia industri dan dunia usaha. Sehingga perlu adanya pandangan baru tentang manusia berkualitas dalam pendidikan di abad globalisasi ini. Untuk itu, maka para pakar khususnya futurolog pendidikan telah menyusun berbagai skenario mengenai karakteristik manusia atau masyarakat abad 21, salah satunya sebagaimana pendapat Robert Reich yang dikutip oleh Mastuhu mengemukakan bahwa manusia berkualitas yang cerdas itu memiliki ciri-ciri antara lain:

---

[17] Zainal Arifin, *Nuansa Teosentris Humanistik Pendidikan Islam; Signifikansi Pemikiran Hasan Langgulung dalam Konstalasi Reformasi Pendidikan Islam,* (STAIN Cirebon: Lektur-Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam), Seri VIII/Th. Ke-5/98/hal. 76

a. Added Values (memiliki nilai tambah, keahlian, profesionalisme)

b. Abstraction System Thinking (mampu berpikir rasional, mengabstraksikan suatu persoalan secara sistematis melalui pendekatan ilmiah objektif)

c. Experimentation and Test (mampu berpikir di balik data-data dengan melihat dari berbagai sudut)

d. Collaboration (mampu bekerja sama, bersinergi).[18]

Gambaran di atas jelas merupakan suatu karakteristik nilai-nilai mentalitas yang harus tampak pada profil dan penampilan (*performance*) sumber daya manusia (SDM) abad 21. Dalam tingkat tertentu gambaran rumusan di atas relevan dengan ciri manusia modern seperti dirumuskan oleh Alex Inkeles sebagaimana dikutip oleh Syahrin Harahap, yaitu: kecenderungan menerima gagasan baru, kesediaan menyatakan pendapat, kepekaan pada waktu dan lebih mementingkan waktu kini dan mendatang ketimbang waktu yang lalu, rasa ketepatan waktu lebih baik, keprihatinan yang lebih besar untuk merencanakan organisasi dan efisiensi, menghargai kekuatan ilmu dan teknologi serta keyakinan bahwa keadilan bisa ditegakkan.[19]

Nanang Fattah menyebutkan bahwa SDM terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi kualitatif dan dimensi kuantitatif. Dimensi kualitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (ide), pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif sedangkan dimensi kuantitatif adalah terdiri atas prestasi dunia kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar. Jika pengeluaran untuk meningkatkan kualitas SDM ditingkatkan, nilai produktivitas dari SDM tersebut akan menghasilkan nilai balik (*rate of return*) yang positif.[20] Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat di atasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM.[21]

---

[18] Mastuhu, *Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba,* (Makalah: disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KI IAIN Jakarta, 13/12/98), hal. 2

[19] Syahrin Harahap, *Islam Dinamis; Menegakkan Nilai-nilai Ajaran al-Qur.an dalam Kehidupan Modern di Indonesia,* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1997), hal. 91-92

C. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkualitas

Konsep sumber daya manusia (*human resource*) berkembang ketika diketahui dan disadari bahwa manusia itu mengandung berbagai aspek sumber daya bahkan sebagai sumber energi. Manusia tidak hanya berunsur jumlah, seperti terkesan dari pengertian tentang penduduk, tetapi juga mutu, dan mutu ini tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya, tetapi juga pendidikannya atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya, dan sikapnya atau nilai-nilai yang dimilikinya.

---

[20] Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan,* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), hal. 6

[21] Cut Zahri Harun, *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah.*, dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan,* Balitbang Diknas, No. 041, Tahun Ke-9, Maret 2003, hal. 177

Kemudian apa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia? Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Dan secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). Maka yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.[22]

Ahmad Sanusi mengemukakan jika abad silam disebut abad kualitas produk/jasa, maka masa yang akan datang merupakan abad kualitas SDM. Sumber daya manusia yang berkualitas dan pengembangan kualitas SDM bukan lagi merupakan isu atau tema-tema retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa.[23] Pengembangan SDM adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, peningkatan kualitas SDM lebih ditingkatkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi.

---

[22] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 2-3

[23] Ahmad Sanusi, *Pendidikan Alternatif,* (Bandung: Grafindo Media Pratama, 1998), hal. 7

Pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat. Program peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktivitas, moral, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas lembaga dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun dari luar lembaga yang bersangkutan. Fungsi dan orientasi pendidikan dan peningkatan kualitas SDM telah dibuat dalam suatu kebijakan Depdiknas dalam tiga strategi pokok pembangunan pendidikan nasional, yaitu: 1) Pemerataan kesempatan pendidikan, 2) Peningkatan relevansi dan kualitas pendidikan dan 3) Peningkatan kualitas manajemen pendidikan.[24] Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*).

D. Relasi Islam dan Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Pandangan Islam tentang Manusia

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi (Q.S. al-Baqarah {2}: 30)

لَقَدۡ خَلَقۡنَا ٱلۡإِنسَٰنَ فِيٓ أَحۡسَنِ تَقۡوِيمٖ ٤

---

[24] Cut Zahri Harun, hal. 177

> "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."[25]

Ayat di atas dipertegas dengan ayat lainnya dalam (Q.S. al-An.am {6}:165).

وَهُوَ ٱلَّذِى جَعَلَكُمْ خَلَٰٓئِفَ ٱلْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ
بَعْضٍ دَرَجَٰتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِى مَآ ءَاتَىٰكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ
ٱلْعِقَابِ وَإِنَّهُۥ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌۢ ١٦٥

> Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu..[26]

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat Al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam surat at-Tin {95} ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا ٱلْإِنسَٰنَ فِىٓ أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ٤

> .Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya..[27]

Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Berbeda dengan Islam, menurut orang-orang Barat, manusia adalah termasuk bangsa binatang menyusui (*mamalia*). Yusuf Qardhawi, ulama kontemporer karismatik asal Mesir mengutip pendapat Ernest Haeckel, pemuka aliran biologisme bangsa Jerman yang mengatakan: tidak ada sangsi lagi bahwa dalam segala hal manusia sungguh-sungguh adalah binatang beruas tulang belakang, yakni binatang yang menyusui.[28] Pendapat ini tentu saja memanggil kembali memori kita tentang apa yang pernah dilontarkan oleh ilmuan Barat lainnya, yaitu Charles Darwin dalam teori evolusi-nya bahwa asal-muasal bangsa manusia adalah kera. Tentu teori ini ditolak oleh Islam karena bukan hanya bertentangan dengan risalah Islam namun juga secara tak langsung merendahkan derajat manusia itu sendiri sebagai seorang khalifah di bumi.

---

[25] Departemen Agama RI, *Al-Qur.an dan Tafsirnya,* Jilid I, 1983/1984, hal. 89-90

[26] *Ibid.,* Jilid III, hal. 345-346

[27] *Ibid.,* Jilid X, hal. 766

Lain halnya dengan Julian Offrey de Lammetrie, seorang materialis berkebangsaan Perancis yang mengatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara manusia dengan binatang dan karena itu manusia adalah suatu mesin.[29] Definisi yang dikemukakan oleh para ahli filsafat mengenai manusia tidaklah berbeda dengan pendapat di atas. Mereka memberikan sebutan manusia sebagai binatang dengan beberapa sikap menurut kenyataan tindakan manusia dalam kehidupannya, antara lain yaitu:

a. *Homo Sapiens*, menurut Lonnaeus yaitu binatang yang mempunyai budi (akal) dan ahli agama kristen menyebut manusia sebagai *animal rational*, yaitu binatang yang berpikir.

b. *Homo Laquen*, menurut Revesz dalam .*Das Problem Des Ursprungs end Sprache.* manusia ialah binatang yang pandai menciptakan bahasa dan menjelmakan pikiran serta perasaan dalam kata-kata tersusun.

---

[28] Yusuf Qardhawi, *Berinteraksi dengan Al-Qur.an,* (Jakarta: Gema Insani Press, 1999), hal. 256

[29] Syahminan Zaini dan Ananto Kusuma Seta, *Wawasan al-Qur.an tentang Pembangunan Manusia Seutuhnya,* (Jakarta: Kalam Mulia, 1996), hal. 5

c. *Homo Faber*, menurut Bergson dalam .*L.Evolution Creatrice*. Yaitu binatang yang pandai membuat alat perkakas.

d. *Zoon Politicon*, menurut Aristoteles yaitu binatang yang pandai bekerja sama, bergaul dengan orang lain dan mengorganisasi diri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

e. *Homo Religious*, yaitu binatang yang dasarnya beragama.

f. *Homo Economicus*, yaitu binatang yang takluk pada undang-undang ekonomi dan dia bersifat ekonomikus.[30]

Tetapi al-Quran menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab, yang diciptakan dengan sifat-sifat ketuhanan. Definisi ini mengandung tiga unsur yaitu:

a. Manusia adalah ciptaan Allah swt. (Q.S. an-Nahl {16}: 4)

خَلَقَ ٱلۡإِنسَٰنَ مِن نُّطۡفَةٖ فَإِذَا هُوَ خَصِيمٞ مُّبِينٞ ٤

> Dia telah menciptakan manusia dari mani, tiba-tiba ia menjadi pembantah yang nyata.[31]

b. Manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab kepada Allah swt.

Menurut al-Quran, yang akan dipertanggungjawabkan itu ialah:

1) Tugas manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi sebagaimana (Q.S. 2: 30) dan (Q.S. al-An.am {6}: 165) tersebut di atas.

---

[30] Syahid Muamar Pulungan, *Manusia dalam al-Qur.an,* (Surabaya: Bina Ilmu,1984), hal.15-17

[31] Departemen Agama RI, Jilid V, hal. 338-339

2) Semua nikmat Allah yang pernah diterima manusia (Q.S. at-Takatsur {102}: 8)

ثُمَّ لَتُسۡـَٔلُنَّ يَوۡمَئِذٍ عَنِ ٱلنَّعِيمِ ﴿٨﴾

Kemudian kamu pasti akan ditanyai pada hari itu tentang kenikmatan (yang kamu megah-megahkan di dunia itu).[32]

3) Semua tingkah laku manusia selama hidup di dunia ini (Q.S. an-Nahl {16}: 93)

وَلَتُسۡـَٔلُنَّ عَمَّا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan....[33]

4) Semua ide, gagasan, ilmu dan teknologi yang diadakan manusia (Q.S. al-Israa {17}: 36)

وَلَا تَقۡفُ مَا لَيۡسَ لَكَ بِهِۦ عِلۡمٌۚ إِنَّ ٱلسَّمۡعَ وَٱلۡبَصَرَ وَٱلۡفُؤَادَ
كُلُّ أُوْلَٰٓئِكَ كَانَ عَنۡهُ مَسۡـُٔولٗا ﴿٣٦﴾

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.[34]

5) Semua ikrar dan janji yang diadakan manusia (Q.S. al-Israa {17}: 34)

إِنَّ ٱلۡعَهۡدَ كَانَ مَسۡـُٔولٗا ﴿٣٤﴾

Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya....

---

[32] *Ibid,* Jilid X, hal. 812-813

[33] *Ibid.,* Jilid V, hal. 445-447

[34] *Ibid.,* hal. 550-551

c. Manusia diciptakan dengan sifat-sifat ketuhanan.

Manusia mempunyai sifat-sifat ketuhanan seperti sifat-sifat yang dipunyai oleh Tuhan. Seperti berkuasa, berkehendak, berilmu, penyayang, pengasih, melihat, mendengar, berkata-kata dan sebagainya. Tetapi sifat- sifat ini tidaklah sama. Tuhan adalah pencipta, sedangkan manusia adalah ciptaan-Nya. Pencipta dengan ciptaan-Nya tidak sama. Karena itu sifatsifat Tuhan yang ada pada manusia tentulah sesuai dengan kemanusiaannya.[35] Dengan demikian Islam memandang manusia sangat mulia dengan sumber ajarannya yaitu Al-Qur'an. Ia telah memotret manusia dalam bentuknya yang utuh dan menyeluruh.

2. Potensi Dasar Manusia

Para filosof tidak pernah sependapat tentang potensi apa yang perlu dikembangkan oleh manusia. Melalui pendekatan historis, Hasan Langgulung menjelaskan bahwa di Yunani Kuno satu-satunya potensi manusia yang harus dikembangkan di kerajaan Sparta adalah potensi jasmaninya, tetapi sebaliknya di kerajaan Athena yang dipentingkan adalah kecerdasan otaknya.[36] Beberapa ahli filsafat pendidikan Islam telah mencoba mengklasifikasikan potensi manusia, di antaranya yaitu menurut KH. A. Azhar Basyir, bila manusia ditinjau dari substansinya, maka manusia terdiri dari potensi materi yang berasal dari bumi dan potensi ruh yang berasal dari Tuhan.[37] Pendapat senada juga dikemukakan oleh Syahminan Zaini yang menyatakan bahwa unsur pembentuk manusia terdiri dari tanah dan potensi rohani dari Allah.[38] Dalam redaksi lain, Muhaimin dan Abdul Mujib berpendapat bahwa pada hakekatnya manusia terdiri dari komponen jasad (jasmani) dan komponen jiwa (rohani), menurut mereka komponen jasmani berasal dari tanah dan komponen rohani ditiupkan oleh Allah.[39]

---

[35] Syahminan Zaini dan Ananto Kusuma Seta., hal. 7

[36] Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan,* (Jakarta: Pustaka al-Husna, 1995), hal. 261-262

[37] Muhammad Syamsudin, *Manusia dalam Pandangan KH. A. Azhar Basyir,* (Yogyakarta: Titian Ilahi Press, 1997), hal. 77

[38] Syahminan Zaini, *Penyakit Rohani Pengobatannya,* (Jakarta: Kalam Mulia, 1996), hal. 6

Demikian pula kesimpulan yang diambil Abuddin Nata berdasarkan pendapat para ahli filsafat pendidikan, bahwa secara umum manusia memiliki dua potensi, yaitu potensi jasmani dan potensi rohani.[40] Dari pendapat yang dikemukakan di atas, ternyata potensi manusia dapat diklasifikasikan kepada potensi jasmani dan potensi rohani. Berbeda dengan klasifikasi yang dikemukakan di atas, beberapa ahli filsafat pendidikan menguraikan potensi rohani manusia ke dalam beberapa bagian, sebagaimana pendapat Barmawie Umary yang menyatakan bahwa potensi rohani manusia itu terdiri dari empat unsur pokok, yaitu roh, qalb, nafs, dan akal.[41] Pembagian Barmawie Umary ini sedikit berbeda dengan klasifikasi potensi rohani yang dikemukakan oleh Muhaimin dan Abdul Mujib. Menurut keduanya potensi rohani manusia itu dibagi tiga yaitu, potensi fitrah, qolb, dan akal. Berikut ini akan menjelaskan satu persatu tentang klasifikasi potensi manusia tersebut yaitu:

a. Potensi Jasmani

Secara jasmaniah (fisik), manusia adalah makhluk yang paling potensial untuk dikembangkan dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia dianugerahi rupa dan bentuk fisik yang bagus serta memiliki kelengkapan anggota tubuh untuk membantu dan mempermudah aktivitasnya. Proses penciptaan manusia mulai *nutfah* (air mani), kemudian *.alaqah* (segumpal darah), *mudghah* (segumpal daging), *.izam* (tulang belakang) dan *lahm* yang membungkus *.izam* atau membentuk rangka yang menggambarkan bentuk manusia, merupakan kesempurnaan manusia secara fisik. Untuk mengetahui potensi jasmani, Abuddin Nata memperkenalkan kata kunci yang diambil dari Al-Qur'an, yaitu *al-basyar.* Menurutnya, kata *basyar* dipakai untuk menyebut semua makhluk. *Basyar* merupakan bentuk jamak dari akar kata *basyarah* yang artinya permukaan kulit kepala, wajah dan tubuh yang menjadi tempat tumbuhnya rambut. Oleh karena itu kata *mubasyarah* diartikan *musalamah* yang artinya persentuhan antara kulit laki-laki dan kulit perempuan. Di samping itu kata *mubasyarah* diartikan sebagai *al-liwath* atau *al-jima.* yang artinya persetubuhan.[42]

---

[39] Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya,* (Bandung: Tri Genda Karya, 1993), hal. 10-11

[40] Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam,* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), hal.2

[41] Barmawie Umary, *Materi Akhlak,* (Solo: Ramadhani, 1989), hal. 21

Manusia dalam pengertian *basyar* adalah manusia yang seperti tampak pada lahiriahnya, mempunyai bangunan tubuh yang sama, makan dan minum dari bahan yang sama yang ada di alam ini, dan oleh pertumbuhan usianya, kondisi tubuhnya akan menurun, menjadi tua dan akhirnya ajalnya akan menjemputnya.[43] Guru Besar Psikologi Islam UIN Jakarta, Prof. Dr. Hj. Zakiah Daradjat memberikan penjelasan lebih rinci tentang aktivitas lahiriah manusia sebagai kebutuhan pertama atau disebut juga kebutuhan primer. Kebutuhan seperti makan, minum, seks dan sebagainya tidak dipelajari manusia, tetapi sudah menjadi fitrah sejak lahir. Jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi akan hilanglah keseimbangan fisiknya. Dalam kebutuhan fisik jasmaniah ini, manusia tidak berbeda dari makhluk hidup lainnya. Perbedaannya hanya terletak pada cara memenuhi kebutuhan itu.[44] Ketika keseimbangan fisiknya tidak terjaga, maka tubuh manusia akan sakit, sementara dalam ilmu kesehatan menjaga seluruh anggota tubuh agar berfungsi secara optimal memerlukan gizi, berbagai vitamin, udara dan kondisi lingkungan yang bersih.[45] Dari penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa potensi jasmani yang ada pada manusia merupakan segala daya manusia yang berhubungan dengan aktivitas fisiknya sekaligus kebutuhan lahiriahnya, karena manusia secara fisik akan tumbuh optimal bila semua anggota tubuh yang dikaruniakan oleh Allah swt berfungsi secara baik. Keterkaitan itu membawa implikasi bahwa setiap manusia harus mampu mengembangkan daya-daya yang berhubungan dengan eksistensi jasmaniahnya.

---

[42] Abuddin Nata, hal. 30

[43] Abuddin Nata, *Akhlak Tasawuf,* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996), hal. 260

[44] Zakiah Daradjat, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah,* (Jakarta: Ruhama, 1995), hal. 19-20

b. Potensi Rohani

Manusia merupakan makhluk yang istimewa dibanding makhluk lainnya, karena di samping memiliki dimensi fisik yang sempurna, ia juga memiliki dimensi roh ini dengan segala potensinya. Jika potensi jasmani diketahui dari kata *basyar,* maka untuk mengetahui potensi ruhani dapat dilihat dari kata *al-insan.* Kata *insan* mempunyai tiga asal kata. Pertama, berasal dari kata *anasa* yang memiliki arti melihat, mengetahui dan minta izin. Yang kedua berasal dari kata *nasiya* yang berarti lupa. Yang ketiga berasal dari kata *al-uns* yang artinya jinak.[46] Sedangkan Quraish Shihab menganalisis kata *insan* hanya terambil dari kata *uns* yang berarti jinak dan harmonis. Menurutnya, pendapat di atas, jika dipandang dari sudut pandang Al-Qur'an lebih tepat dari yang mengatakan bahwa kata *insan* diambil dari kata *nasiya* (lupa) atau dari kata *nasa-yanusu* (berguncang). Kata *insan* juga digunakan Al-Qur'an untuk menunjuk kepada manusia dengan seluruh totalitasnya, yaitu jiwa dan raga.[47]

---

[45] Tim Dosen IKIP Malang, *Pengantar Dasar-dasar Pendidikan,* (Surabaya: Usaha Nasional, 1988), hal. 139-140

[46] Ibn Manzur, *Lisan al-Arab,* (Mesir: Daar al-Mishriyyah, 1968), Jilid VII, hal. 306-314

Manusia sebagai makhluk psikis (*al-insan)* memiliki potensi seperti fitrah, qalb, nafs, dan akal. Karena potensi itulah manusia menjadi makhluk yang tinggi martabatnya. Dengan demikian potensi ruhani manusia terdiri dari beberapa unsur pokok, yaitu:

a. Fitrah

Dari segi bahasa fitrah diambil dari kata *al-fathr* yang berarti belahan dan dari makna ini lahir makna-makna lainnya antara lain penciptaan atau kejadian. Fitrah manusia adalah kejadiannya sejak semula atau bawaan sejak lahirnya.[48] Sedangkan Muhaimin dan Abdul Mujib memberikan penjelasan rinci tentang arti fitrah yaitu:

1) Fitrah berarti suci (*thur)*, yang berarti kesucian dalam jasmani dan rohani.

2) Fitrah berarti mengakui keesaan Allah swt (*tauhid*). Fitrah berarti potensi dasar manusia sebagai alat untuk mengabdi dan *ma'rifatullah*.

3) Fitrah berarti tabiat alami yang dimiliki manusia (*human nature)*.[49]

Dalam pemahaman potensi fitrah inilah al-Ghazali meneliti keistimewaan potensi fitrah yang dimiliki manusia, sebagai berikut:

a) Beriman kepada Allah

b) Kemampuan dan kesediaan untuk menerima kebaikan dan keturunan atau dasar kemampuan untuk menerima pendidikan dan pengajaran.

---

[47] M. Quraish Shihab, *Wawasan al-Quran,* (Bandung: Mizan, 1996), hal. 278

[48] M. Quraish Shihab, hal. 65

[49] Muhaimin dan Abdul Mujib, hal. 13-19

c) Dorongan ingin tahu untuk mencari hakekat kebenaran yang berwujud daya berpikir.

d) Dorongan biologis berupa syahwat (*sensual pleasure)*, *ghadhab*, dan tabiat (*insting)*.

Dari uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa fitrah merupakan potensi dasar yang dimiliki manusia sejak ia dilahirkan berupa kecenderungan kepada tauhid serta kesucian jasmani dan rohaninya, dan dalam Islam diakui bahwa lingkungan berpengaruh dalam perkembangan fitrah menuju kesempurnaan dan kebenaran. Oleh karena itu, potensi yang dimiliki manusia harus dikembangkan dan dilestarikan.

b. Roh

Roh merupakan kekuatan yang dapat membebaskan diri dari batas-batas materi. Kekuatan jasmani terikat dengan wujud materi dan inderanya, sedangkan kekuatan roh tak satupun materi yang dapat mengikatnya. Ia mempunyai hukum sesuai dengan penciptaan Allah padanya, yakni berhubungan dengan kelanggengan wujud azali.[50] Oleh karena itu al-Kindi mengindentifikasi roh sebagai sesuatu yang tidak tersusun, simpel, dan sederhana tetapi mempunyai arti yang penting sempurna dan mulia. Substansinya berasal dari substansi Tuhan, hubungannya dengan Tuhan sama dengan hubungannya dengan cahaya dan matahari.[51]

Al-Ghazali membagi pengertian roh kepada dua, yaitu:

1) Roh yang bersifat jasmani

Roh yang merupakan bagian dari jasmani manusia, yaitu zat yang amat halus bersumber dari ruangan hati (jantung) yang menjadi pusat semua urat (pembuluh darah), yang mampu menjadikan manusia hidup dan bergerak serta merasakan berbagai rasa. Roh dapat diumpamakan sebagai lampu yang mampu menerangi setiap sudut organ, inilah yang sering disebut sebagai *nafs* (jiwa).

---

[50] Ali Abdul Halim Mahmud, *Islam dan Pembinaan Kepribadian,* (Jakarta: Akademika Pressindo, 1995), hal. 51

[51] Harun Nasution, *Falsafah dan Mistisisme dalam Islam,* (Jakarta:Bulan Bintang,1995), hal. 17

2) Roh yang bersifat rohani

Roh yang merupakan bagian dari rohani manusia mempunyai ciri halus dan ghaib, dengan roh ini manusia dapat mengenal Tuhannya, dan mampu mencapai ilmu yang bermacam-macam. Di samping itu roh ini dapat menyebabkan manusia berprikemanusiaan, berakhlak yang baik dan berbeda dengan binatang.[52] Dari uraian di atas, penulis berpendapat walaupun roh memiliki karakteristik yang halus, abstrak, rahasia dan ghaib, tetapi roh dapat diidentifikasi melalui sifatnya. Roh yang bersifat jasmani merupakan zat yang menentukan hidup dan matinya manusia, sementara roh yang bersifat rohani merupakan substansi manusia yang berasal dari substansi Tuhan, sehingga memiliki potensi untuk berhubungan dengan tuhan atau mengenal Tuhannya.

c. Qalb

Hati dalam bahasa Arabnya disebut *qalb*. Menurut ilmu biologi, *qalb* itu segumpal darah yang terletak di dalam rongga dada, agak ke sebelah kiri, warnanya agak kecoklatan dan berbentuk segitiga. Tetapi yang dimaksud di sini bukanlah hati yang berupa segumpal darah dan bersifat materi itu, melainkan hati yang bersifat immateri. Tentang hati yang bersifat immateri ini, al-Ghazali dalam kitabnya *Ihya Ulumuddin* mengidentifikasikan *qalb* menjadi rahasia setiap manusia dan merupakan anugerah Allah yang paling mulia.[53]

---

[52] Departemen Agama, hal. 437

[53] Barmawie Umary, hal. 16

Qalb mempunyai nama-nama lain yang disesuaikan dengan aktivitasnya, ia dapat dikatakan sebagai *dhomir* karena sifatnya yang tersembunyi, *fuad* karena sebagai tumpuan tanggung jawab manusia, *kabid* karena berbentuk benda, *luthfu* karena sebagai sumber perasaan halus, karena *qalb* suka berubah-ubah kehendaknya, serta *sirr* karena bertempat pada tempatnya yang rahasia dan sebagai muara bagi rahasia manusia.[54] Dengan demikian, potensi yang dimiliki *qalb* tergantung kepada karakteristik *qalb* itu sendiri yang berubah-ubah, sehingga dalam penjelasan selanjutnya tentang potensi *qalb* ini, Dr. Ahmad Mubarak menguraikan kandungan *qalb* yang memperkuat potensi-potensi itu. Beliau menyebutkan berbagai kondisi *qalb* yang berubah-ubah, yaitu penyakit, perasaan takut, getaran, kedamaian, keberanian, cinta dan kasih sayang, kebaikan, iman, kedengkian, kufur, kesesatan, penyesalan, panas hati, keraguan, kemunafikan, dan kesombongan.[55]

d. Nafs

Dalam konteks rohani manusia, yang dimaksud dengan *nafs* adalah kondisi kejiwaan setiap manusia yang memiliki potensi berupa kemampuan menggerakkan perbuatan yang baik maupun yang buruk.[56]

Al-Ghazali membagi *nafs* kepada tiga tingkatan, yaitu:

1) *Nafs* tingkatan utama, meliputi:

a) Nafs Mardliyah, yaitu *nafs* yang cenderung melaksanakan petunjuk, guna memperoleh ridho illahi.

b) Nafs Rodliyah, yaitu *nafs* yang cenderung kepada sifat ikhlas tanpa pamrih atas aktivitas yang dilakukannya.

---

[54] Muhaimin dan Abdul Mujib, hal. 40-41

[55] *Ibid.,* hal. 114

[56] *Ibid,* hal. 50

c) Nafs Muthmainnah, yaitu *nafs* yang cenderung kepada keharmonisan dan ketenangan.

d) Nafs Kamilah, yaitu *nafs* yang mengarah kepada pada tingkat kesempurnaan.

e) Nafs Mulhamah, yaitu *nafs* yang memiliki keutamaan dalam bertindak dan menjauhi perbuatan dengki, rakus dan iri hati.

2) *Nafs Lawwamah*, yaitu *nafs* yang mencerminkan sifat-sifat insaniyah.

3) *Nafs Amarah*, yaitu *nafs* yang mencerminkan sifat-sifat hayawaniyah dan bahamiyah (kehewanan dan kebinatangan).

Dalam ensiklopedi Indonesia, ditampilkan pula ketujuh konsep sebagaimana pendapat Al-Ghazali di atas dengan menggunakan tiga kelompok. Kelompok pertama adalah nafs *amarah* yang memiliki ciri-ciri dorongan rendah yang bersifat jasmaniah seperti loba, tamak serta cenderung menyakiti hati orang lain. Kelompok kedua adalah nafs *lawwamah* yang memiliki ciri-ciri sudah menerima nilai-nilai kebaikan tetapi masih cenderung pada dosa, walaupun akhirnya menyesalinya. Kelompok ketiga adalah nafs-nafs yang berciri baik dan luhur, yaitu: *mardliyah, kamilah, mulhamah, muthmainnah,* dan *radliyah,* yang cenderung kepada sifat-sifat keutamaan, kesempurnaan, kerelaan, penyerahan kepada tuhan dan mencapai ketenangan jiwa.

Walaupun dalam Al-Qur'an hanya ada tiga macam nafs yang disebutkan jelas jenisnya, pertama nafs amarah (Q.S. Yusuf: 53), kedua nafs lawwamah (Q.S. al-Qiyamah: 2) dan nafs muthmainnah (Q.S. Al-Fajr: 27).[57] Dari uraian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa nafs adalah kondisi kejiwaan setiap menusia yang telah diilhamkan Allah kepadanya kebaikan dan keburukan, sehingga nafs memiliki potensi berupa kemampuan untuk menggerakkan perbuatan yang baik dan buruk. Potensi nafs tersebut ditentukan dari kualitas nafs itu sendiri, jika kualitas nafs itu baik, maka nafs memiliki potensi untuk menggerakkan perbuatan baik, sedangkan jika kualitas nafs itu buruk, maka nafs memiliki potensi untuk menggerakkan perbuatan buruk.

---

[57] M. Dawam Rahardjo, et.al, *Ensiklopedi Alquran,* (Jakarta: Paramadina, 1996), hal. 264-265

e. Akal

Manusia dibedakan dengan makhluk lainnya karena manusia dikarunia akal dan kehendak-kehendak (*iradah*). Akal yang dimaksud adalah berupa potensi, bukan anatomi. Akal memungkinkan manusia untuk membedakan antara yang benar dan yang salah, mengerjakan yang baik dan menghindari yang buruk.[58] Dengan akal manusia dapat memahami, berpikir, belajar, merencanakan berbagai kegiatan besar, serta memecahkan berbagai masalah sehingga akal merupakan daya yang amat dahsyat yang dikaruniakan Allah kepada manusia.

Menurut Ahmad D. Marimba, akal bermanfaat dalam bidang-bidang berikut ini:

1) Pengumpulan ilmu pengetahuan.

2) Memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi manusia.

3) Mencari jalan-jalan yang lebih efisien untuk memenuhi maksud tersebut.

Tetapi pada keadaan yang lain, sebaliknya akal dapat pula berpotensi untuk:

1) Mencari jalan-jalan ke arah perbuatan yang sesat.

---

[58] Hasan Langgulung, *Pendidikan dan Peradaban Islam,* (Jakarta: Pustaka Al Husna, 1985), hal. 224

2) Mencari alasan untuk membenarkan perbuatan-perbuatan yang sesat itu.

3) Menghasilkan kecongkakan dalam diri manusia bahwa akal itu dapat mengetahui segala-galanya.[59]

Demikianlah gambaran tentang potensi akal yang pada intinya adalah bahwa Allah memberikan suatu karunia besar dan maha dahsyat bagi manusia, sebuah daya (kekuatan) yang dapat membawa manusia kepada kebaikan dan manfaat, sebaliknya juga dapat merusak dan membawa madharat. Potensi akal yang dimiliki manusia menjadikannya berbeda dengan makhluk lainnya di muka bumi ini.

3. Sumber Daya Manusia (SDM) Berkualitas Menurut Islam

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.[60] Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (*hidayah*) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya.[61]

---

[59] Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam,* (Bandung: Al Ma.arif, 1989), hal. 111

[60] Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam,* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal.3

[61] Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam,* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996), hal.108

Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, Muhammad Quthb berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini. Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.[62] Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi.

Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensipotensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya.[63] Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), tetapi juga pengembangan nilainilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan.

---

[62] Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam,* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), hal.51

[63] Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan.....,* hal. 57

Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain.[64] Kesimpulan lengkap yang berkait dengan acuan bagi pengembangan SDM berdasarkan konsep Islam, menjadi .membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah.. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDM menurut konsep Islam.

E. Pendidikan Islam dan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pendidikan dalam Islam merupakan pokok utama dalam kelanjutan ketahuidan dan keimanan terhadap ajarannya. Perkembangan pendidikan Islam sejalan dengan berkembangnya Islam itu sendiri, bahkan pendidikan Islam sebenarnya telah dimulai sejak zaman nabi-nabi terdahulu dan disempurnakan oleh nabi Muhammad SAW di Makkah dan Madinah. Proses transformasi ilmu secara bilateral telah terjadi setelah perang Badar yaitu dengan pengajaran membaca dan menulis kepada umat Islam sebanyak sepuluh orang oleh tiap tawanan perang pihak musuh. Dasar ajaran Islam sendiri merupakan perintah untuk membaca sebagaimana bunyi ayat pertama yang diturunkan.

---

[64] Wakhudin, *Tarmizi Taher; Jembatan Umat, Ulama dan Umara,* (Bandung: Granesia, 1998), hal. 240-241

Pendidikan Islam pada awal perkembangannya telah memiliki keunggulan karena coraknya yang tersediri yaitu bersifat komprehensif dengan maksud agar anak didik didorong sehingga mampu untuk menuangkan segala kemampuan yang dimilikinya. Tujuan dalam pendidikan Islam terdiri dari tujuan keagamaan dan tujuan keduniaan. Kebijakan baru untuk tujuan keduniaan telah ditampakkan dari upaya menonjolkan keterampilan bekerja dalam rangka pendidikan seumur hidup. Kedua tujuan tersebut hanya dapat dicapai bila sistem pendidikan yang berjalan efektif dan sebanding. Untuk tujuan tersebut sebenarnya telah diupayakan pendidikan Islam yang memadukan kurikulum umum dan agama seperti yang berlangsung saat ini di tingkat Madrasah Aliyah.

Tuntutan masyarakat terhadap madrasah ini dapat dikatakan memadai, artinya jika dijalankan secara efektif maka anak didik di Madrasah Aliyah tersebut dapat bersaing ataupun berkemampuan sama dalam mata pelajaran umum dengan keunggulan pelajaran agama yang memadai. Namun fenomena yang terjadi di tingkat perguruan tinggi, kemampuan atas pengetahuan umum (keduniaan) dan keagamaan ini tidak disahuti secara bijaksana. Hal ini dapat dilihat tidak adanya institusi pendidikan tinggi Islam yang memfasilitasi pendidikan yang mengintegrasikan kedua bidang tersebut. Akhirnya Madrasah Aliyah hanya menghasilkan sumber daya manusia yang di tingkat tinggi dimanfaatkan untuk kembali pada tujuan keduniaan semata, hal ini dapat dimaklumi karena di jenjang yang lebih tinggi tidak diperoleh pendidikan agama yang memadai ataupun integrasi ilmu umum dan agama yang mumpuni.

Ditinjau dari sisi sejarah, para ilmuan muslim adalah orang-orang yang memiliki komitmen terhadap Islam yang tinggi, karena dalam perjalanan keilmuannya, sisi keduniaan dan keagamaan tetap berjalan seiring dan institusi pendidikan tidak memisahkan kedua sisi tersebut. Tokoh-tokoh dan para ilmuan tersebut memiliki dedikasi yang tinggi terhadap keilmuannya di samping fungsinya sebagai ulama dan mereka tidak menjadikan pendidikan keagamaan sebagai ajang mencari nafkah. Pendidikan keagamaan pada awalnya dianggap sebagai kebutuhan mutlak di samping harus mempelajari bidang keduniaan untuk bekal hidup. Hal ini memang merupakan tujuan pendidikan Islam dalam rangka meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia.

Perkembangan sains dan teknologi yang sangat cepat telah mengkondisikan manusia di millennium ketiga untuk mau ataupun tidak harus mengikuti perkembangannya. Sebagai jawaban atas kondisi tersebut, maka pendidikan Islam diajak untuk mampu dalam peningkatan Sumber Daya Manusia khususnya di kalangan muslim yang diharapkan mampu menjadi *pioneer* dalam pembaruan di Indonesia.Dalam pembahasan ini akan dibahas bagaimana peran pendidikan Islam dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang bermutu sesuai dengan tantangan globalisasi saat ini dengan fokus Institusi Pendidikan Tinggi Islam di Indonesia.

1. Pendidikan Islam dan Cirinya

Tujuan pendidikan selalu dikaitkan dengan kehidupan suatu bangsa, falsafahnya, dasar serta ideoleginya dalam rangka perbaikan individu, keluarga maupun masyarakatnya. Pendidikan merupakan alat untuk memajukan peradaban, mengembangkan masyarakat dan membuat generasi mampu berbuat banyak bagi kepentingan mereka.

Pengertian pendidikan diberikan oleh Yahya Qahar[65] yaitu filsafat yang bergerak di lapangan pendidikan yang mempelajari proses kehidupan dan alternatif proses pendidikan dalam pembentukan watak. Sedangkan M. Natsir menyatakan bahwa ideologi didikan Islam menyatakan, "Yang dinamakan pendidikan Islam ialah suatu pimpinan jasmani dan rohani menuju kesempurnaan dan kelengkapan arti kemanusiaan dengan arti sesungguhnya[66]

---

[65] Prasetya, *Filsafat Pendidikan: Untuk IAIN, STAIN, PTAIS*. (Bandung: Pustaka Setia, 2000), hal.20

Endang Saifuddin Azhari memberikan pengertian pendidikan Islam sebagai "proses bimbingan (pimpinan, tuntutan, usulan) oleh subjek didik terhadap perkembangan jiwa (pikiran, perasaan, kemauan, intuisi dan sebagainya) dan raga objek didik dengan bahan-bahan materi tertentu, pada waktu tertentu, dengan metode tertentu dan dengan alat perlengakapan yang ada ke arah terciptanya pribadi tertentu disertai evaluasi sesuai dengan ajaran Islam.[67]

Pendidikan Islam dibangun atas prinsip-prinsip pokok yang membentuk karakteristiknya, yaitu: 1) Penciptaan yang bertujuan, dengan maksud bahwa pendidikan merupakan bentuk ibadah dengan interaksi pada alam, manusia sebagai fokus dan keimanan sebagai tujuan. 2) Kesatuan yang menyeluruh, yaitu kesatuan perkembangan individu, masyarakat dan dunia serta kesatuan umat manusia sebagai karakteristik universalitas. Ditambah kesatuan pengetahuan yang mencakup berbagai disiplin ilmu dan seni. 3) Keseimbangan yang kokoh, yaitu keseimbangan antara teori dan penerapan, bagi individu dan masyarakat, serta antara fardhu 'ain dan fardhu kifayah baik keagamaan maupun keduniaan.[68]

---

[66] Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. (Jakarta: Kalimah.2001), hal.13

[67] *Ibid*, hal.6

[68] Aly, H. N. dan Munzier, H. *Watak Pendidikan Islam*. (Jakarta: Friska Agung Insani, 2000) hal.55-68

Pendapat ini diperkuat oleh Zakiyah Darajat yang menyatakan bahwa pendidikan Islam banyak ditujukan pada perbaikan mental yang akan diwujudkan dalam amal perbuatan, baik sendiri maupun orang lain. Di sisi lain pendidikan Islam tidak hanya bersifat teoretis saja, tetapi juga praktis. Dengan kata lain pendidikan Islam memadukan antara pendidikan iman dan pendidikan amal serta pendidikan individu dan masyarakat.[69] Dengan melihat isinya, pendidikan Islam dapat dinyatakan sebagai pendidikan keimanan, ilmiah, amaliah, moral, dan sosial. Semua kriteria tersebut terhimpun dalam firman Allah SWT ketika mensifati kerugian manusia yang menyimpang dari pendidikan Islam baik individu maupun keseluruhan.

2. Sumber Daya Manusia dalam Islam

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi khalifah dimuka bumi, hal ini banyak dicantumkan dalam al-Qur'an dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimilikinya mampu membangun dan memakmurkan bumi serta melestarikannya. Untuk mencapai derajat khalifah di buka bumi ini diperlukan proses yang panjang, dalam Islam upaya tersebut ditandai dengan pendidikan yang dimulai sejak buaian sampai ke liang lahat.

Di atas telah disinggung bahwa pendidikan Islam memadukan dua segi kepentingan manusia yaitu keduniaan dan keagamaan. Berbeda dengan pendidikan sekuler yang hanya meninjau pada satu aspek saja, yaitu keduniaan saja dan segala bentuk keberhasilan cenderung dinyatakan dengan jumlah materi yuang dimiliki atau jabatan serta pengaruh di tempat individu berada. Akibatnya telah dapat dilihat bahwa kehampaan yang terjadi pada masyarakat Eropah dan Amerika adalah kehampaan spiritual yang sebagai tempat pelariannya ke tempat-tempat hiburan, alcoholism dan bentuk lainnya. Dengan demikian kemajuan pada satu aspek saja dalam kehidupan ini menyebabkan ketimpangan dalam perjalanan hidup manusia yang kemudian akan kembali menjadi permasalahan kemanusiaan khususnya sumber daya manusia.

---

[69] Hasan, Chalijah. *Dimensi-dimensi Psikologi Pendidikan*. (Surabaya: Al Ikhlas. 1994) hal.166

Menurut Hadawi Nawawi Sumber daya manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia, yang berbentuk tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sumber daya manusia mempunyai dua ciri, yaitu: (1) Ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan, perasaan dan keterampilan (2) Ciri-ciri interpersonal yaitu hubungan antar manusia dengan lingkungannya. Sementara Emil Salim menyatakan bahwa yang dimaksud dengan SDM adalah kekuatan daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dan tidak dapat diketahui dengan pasti kapasitasnya. Sumber daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat dan berbangsa. Dengan demikian kualitas SDM ditentukan oleh sikap mental manusia.[70]

T. Zahara Djaafar menyatakan bahwa bila kualitas SDM tinggi, yaitu menguasai ilmu dan teknologi dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya dan merasa bahwa manusia mempunyai hubungan fungsional dengan sistem sosial, tampaknya pembangunan dapat terlaksana dengan baik seperti yang telah negara-negara maju, dalam pembangunan bangsa dan telah berorientasi ke masa depan. Tidak jarang di antara negara-negara maju yang telah berhasil meningkatkan kesejahteraan bangsanya adalah bangsa yang pada mulanya miskin namun memiliki SDM yang berkualitas. Dalam Islam sosok manusia terdiri dua potensi yang harus dibangun, yaitu lahiriah sebagai tubuh itu sendiri dan ruhaniyah sebagai pengendali tubuh. Pembangunan manusia dalam Islam tentunya harus memperhatikan kedua potensi ini. Jika dilihat dari tujuan pembangunan manusia Indonesia yaitu menjadikan manusia seutuhnya, maka tujuan tersebut harus memperhatikan kedua potensi yang ada pada manusia. Namun upaya kearah penyeimbangan pembangunan kedua potensi tersebut selama 32 tahun masa orde baru hanya dalam bentuk konsep saja tanpa upaya aplikasi yang sebenarnya. Telah dimaklumi bahwa pendidikan Islam memandang tinggi masalah SDM ini khususnya yang berkaitan dengan akhlak (sikap, pribadi, etika dan moral).

---

[70] Djaafar, T. Z. *Pendidikan Non Formal Dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan,* (Padang: Penerbit FIP UNP.2001), hal.22

Kualitas SDM menyangkut banyak aspek, yaitu aspek sikap mental, perilaku, aspek kemampuan, aspek intelegensi, aspek agama, aspek hukum, aspek kesehatan dan sebagainya.[71] Kesemua aspek ini merupakan dua potensi yang masing-masing dimiliki oleh tiap individu, yaitu jasmaniah dan ruhaniah. Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek jasmaniah selalu ditentukan oleh ruhaniah yang bertindak sebagai pendorong dari dalam diri manusia. Untuk mencapai SDM berkualitas, usaha yang paling utama sebenarnya adalah memperbaiki potensi dari dalam manusia itu sendiri, hal ini dapat diambil contoh seperti kepatuhan masyarakat terhadap hukum ditentukan oleh aspek ruhaniyah ini. Dalam hal ini pendidikan Islam memiliki peran utama untuk mewujudkannya.

Tantangan manusia pada millennium ke-3 ini akan terfokus pada berbagai aspek kompleks. Khusus di bidang pendidikan

---

[71] *Ibid*, h.2

Aly dan Munzier menyebutkan bahwa tantangan pendidikan Islam terbagi atas 2, yaitu *tantangan dari luar,* yaitu berupa pertentangan dengan kebudayaan Barat abad ke-20 dan dari dalam Islam itu sendiri, berupa kejumudan produktivitas keislaman.[72] Abdul Rachman Shaleh menyatakan bahwa untuk menjawab tantangan dan menghadapi tuntutan pembangunan pada era globalisasi diisyaratkan dan diperlukan kesiapan dan lahirnya masyarakat modern Indonesia. Aspek yang spektakuler dalam masyarakat modern adalah penggantian teknik produksi dari cara tradisional ke cara modern yang ditampung dalam pengertian revolusi industri. Secara keliru sering dikira bahwa modernisasi hanyalah aspek industri dan teknologi saja. Padahal secara umum dapat dikatakan bahwa modernisasi masyarakat adalah penerapan pengetahuan ilmiah yang ada kepada semua aktivitas dan semua aspek hidup masyarakat.[73]

Dalam upaya pembangunan masyarakat, tidak ada suatu masyarakat yang bisa ditiru begitu saja, tanpa nilai atau bebas nilai. Hal ini telah terlihat dengan peniruan dan pengambilan pola kehidupan sosialis, materialistis yang ditiru masyarakat Indonesia. Untuk itu perlu pembangunan di bidang agama. A. R. Saleh menyatakan bahwa pembangunan di bidang agama diarahkan agar semakin tertata kehidupan beragama yang harmonis, semarak dan mendalam, serta ditujukan pada peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan YME, teciptanya kemantapan kerukunan beragama, bermasyarakat dan berkualitas dlam meningkatkan kesadaran dan peran serta akan tanggung jawab terhadap perkembangan akhlak serta untuk secara bersama-sama memperkukuh kesadaran spiritual, moral dan etik bangsa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, peningkatan pelayanan, sarana dan prasarana kehidupan beragama.

---

[72] Aly, H. N. dan Munzier, H. *Watak Pendidikan Islam.......* hal.227

[73] Shaleh, A. R. *Pendidikan Agama dan Keagamaan: Visi, Misi dan Aksi*. (Jakarta: Gemawindu Pancaperkasa, 2000), hal.203

Masyarakat yang sedang membangun adalah masyarakat yang sedang berubah dan terkadang perubahan tersebut sangat mendasar dan mengejutkan. Masyarakat yang sedang dibangun berarti masyarakat terbuka, yang memberi peluang untuk masuknya modal, ilmu dan teknologi serta nilai dan moral asing yang terkadang tidak sesuai dengan kepribadian bangsa. Untuk itu peran agama diharapkan dapat berfungsi sebagai pengarah dan pengamanan pembangunan nasional. Dalam masyarakat yang sedang berubah ini terdapat objek paling rawan yaitu generasi muda, untuk itu prioritas perhatian pada generasi muda ini perlu ditingkatkan demi keberhasilan pembangunan.

Peningkatan kualitas manusia hanya dapat dilakukan dengan perbaikan pendidikan. A. R. Saleh menyatakan ada beberapa ciri masyarakat atau manusia yang berkualitas, yaitu:

a) Beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, serta berakhlak mulia dan berkepribadian.

b) Berdisiplin, bekerja keras, tangguh dan bertanggung jawab.

c) Mandiri, cerdas dan terampil.

d) Sehat jasmani dan rohani.

e) Cinta tanah air, tebal semangat kebangsaan dan rasa kesetiakawanan sosial.[74]

Generasi yang berkualitas yang akan disiapkan untuk menyongsong dan menjadi pelaku pembangunan pada era globalisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas keberagamaannya (dalam memahami, menghayati, dan mengamalkan agamayang tetap bertumpu pada iman dan aqidah). Dengan kata lain masyarakat maju Indonesia menuntut kemajuan kualitas hasil pendidikan Islam. A. R. Saleh menyatakan bahwa modernisasi bagi bangsa Indonesia adalah penerapan ilmu pengetahuan dalam aktivitas pendidikan Islam secara sistematis dan berlanjut. Tujuan pendidikan nasional termasuk tujuan pendidikan agama adalah mendidik anak untuk menjadi anak manusia berkualitas dalam ukuran dunia dan akhirat.

---

[74] Shaleh, A. R. *Pendidikan Agama dan Keagamaan: Visi, Misi dan Aksi*. (Jakarta: Gemawindu Pancaperkasa, 2000), hal.205

Untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang berkualitas, ditetapkan langkah-langkah dalam pembinaan pendidikan agama yaitu:

1. Meningkatkan dan menyelaraskan pembinaan perguruan agama dengan perguruan umum dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi sehingga perguruan agama berperan aktif bagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Pendidikan agama pada perguruan umum dari tingkat dasar sampai dengan perguruan tinggi akan lebih dimantapkan agar peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME serta pendidikan agama berperan aktif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Pendidikan tinggi agama serta lembaga yang menghasilkan tenaga ilmuan dan ahli di bidang agama akan lebih dikembangkan agar lebih berperan dalam pengembangan pikiran-pikiran ilmiah dalam rangka memahami dan menghayati serta mampu menterjemahkan ajaran-ajaran agama sesuai dan selaras dengan kehidupan masyarakat.[75]

Berdasarkan upaya di atas, maka dapat dilihat bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan agama pada 2 jalur, yaitu lembaga pendidikan umum dan keagamaan. Sejalan dengan upaya peningkatan SDM ini dalam memandang tuntutan SDM yang kompetitif di abad 21 sesuai tantangan atau tuntutan masyarakat dalam era ilmu pengetahuan, menyatakan bahwa perlunya :

---

[75] Shaleh, A. R. *Pendidikan Agama dan Keagamaan: Visi, Misi dan Aksi*. (Jakarta: Gemawindu Pancaperkasa, 2000), hal.206

1. Reformulsi IAIN sebagai Institusi Pendidikan Tinggi Islam, hal ini dilihat dari relevansinya terhadap tuntutan ilmu pengetahuan dan pembangunan nasional masih bersifat sektoral dan visinya yang terbatas

2. Nilai Agama Sebagai Faktor Integratif, telah terlihat efek pemisahan agama dan sains-teknologi, nilai agama hendaknya dijadikan faktor integratif di dalam mengembangkan fakultas-fakultas ilmu murni bila transformasi IAIN menjadi Universitas Islam dapat diwujudkan.

3. Peninjauan Eksistensi Fakultas Tarbiyah dalam IAIN dan menyarankan agar ditransformasikan menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.[76]

Dalam menciptakan SDM yang bermutu sesuai tantangan globalisasi saat ini Pendidikan Islam memainkan peranan penting dalam pembinaan SDM khususnya kepribadian, sikap dan mental manusia berlandaskan agama selain potensi intelektualitasnya. Pendidikan Islam pada dasarnya merupakan proses bimbingan yang dibangun atas prinsip-prinsip pokok, berupa penciptaan yang bertujuan, kesatuan yang menyeluruh dan keseimbangan yang kokoh. Pendidikan Islam memandang perlunya aspek dunia dan akhirat, ilmu dan amal atau teori dan praktek. Pendidikan Islam berperan dalam memecahkan permasalahan SDM jika didukung perguruan tinggi Islam yang mampu menyahuti aspirasi tamatan institusi pendidikan Islam di tingkat bawah, selanjutnya mempersiapkan SDM untuk diterjunkan kembali pada masyarakat.

---

[76] H. A. R Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21.* (Magelang : Tera Indonesia,1999), hal.200-204

F. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Di era persaingan global ini, *trend* pendidikan mengalami pergeseran orientasi yang menempatkan pembangunan manusia seutuhnya melalui pendidikan dan latihan dengan beragam jenis, jenjang, sifat dan bentuknya. Pendidikan manusia Indonesia seutuhnya diidealisasikan menjadi titik puncak tercapainya pendidikan nasional yang sampai saat ini menjadi dambaan bangsa Indonesia. Sosok pribadi yang diidolakan belum juga dihasilkan, maka lembaga pendidikan dijadikan ekspektasi alternatif, sebagai instrumen utama proses kemanusiaan dan pemanusiaan, yaitu menghargai dan memberi kebebasan untuk berpendapat dan berekspresi. Penghargaan yang demikian adalah benih yang mulai tumbuh, dan sebagai sebuah proses kebebasan terus-menerus diperjuangkan.[77]

Bagaimana mungkin bisa menjadi manusia yang sesungguhnya, kalau dalam realitasnya memang pendidikan Islam sebagai subsistem dinilai masih kering dari aspek pedagogis, dan lebih mekanistik dalam menjalankan fungsinya sehingga terkesan hanya akan melahirkan peserta didik yang "kerdil" karena tidak memiliki dunianya sendiri. Menurut Ma'arif konsep pendidikan telah dipaksa untuk menuruti konsep development-kapitalis yang terelaborasi sedemikian rupa, demi memenuhi kebutuhan industrialisasi, sehingga pendidikan yang seharusnya menjadi media pemberdayaan malah menjadi sarana pembodohan yang sistematis, penciptaan robot-robot intelektual yang terprogram secara maraton dan monoton. Pendidikan Islam dewasa ini, benar-benar telah menjadi salah satu wilayah yang banyak mengeluarkan biaya. Pendidikan yang pada hakekatnya adalah untuk semua (*education for all*), sebagai hak individu warga negara dan juga warga dunia memiliki hak memperoleh pendidikan secara adil. Ternyata, hal yang semestinya merupakan hak tersebut kini tergantikan oleh pendidikan sebagai barang dagangan. Pendidikan menjadi ritus masyarakat yang membodohkan. Bahkan pendidikan menjadi penyebab terjadinya ketidak adilan, karena masyarakat yang mampu sekolah adalah golongan elite yang kaya sedangkan mereka yang tidak mampu sekolah adalah masyarakat miskin.

---

[77] Mahmud, adnan, Sahjad M. Askan dan M. Adib Abdushomad (*ed.*), *Pemikiran Islam Kontemporer di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal.256

Di sisi lain, menurut Fadjar[78] kurang tertariknya masyarakat untuk memilih lembaga-lembaga pendidikan Islam sebenarnya bukan kerena telah terjadi pergeseran nilai atau ikatan keagamaannya yang mulai memudar, melainkan karena sebagian besar lembaga pendidikan Islam yang ada kurang menjanjikan masa depan dan kurang responsif terhadap tuntutan dan permintaan saat ini maupun mendatang.[79] Padahal, paling tidak ada tiga hal yang menjadi pertimbangan masyarakat dalam memilih lembaga pendidikan, yaitu nilai (agama), status sosial dan cita-cita. Masyarakat yang terpelajar akan semakin beragam pertimbangannya dalam memilih pendidikan bagi anak-anaknya. Fenomena seperti diuraikan di atas, dalam memilih lembaga pendidikan untuk menyekolahkan anak-anak mereka pun sudah sangat rasional dan mempertimbangkan prospektif ke depan. Mereka yang berpeluang memilih, akan menentukan pilihan kepada lembaga pendidikan yang dipandangnya ideal. Lembaga pendidikan yang dipandang ideal itu adalah lembaga yang mampu mengembangkan potensi spiritual dan akhlak para peserta didik, yang mampu mengembangkan aspek intelektual, yang biasanya diukur dari perolehan NEM, dan lembaga pendidikan yang mampu mengembangkan potensi sosial maupun keterampilan peserta didiknya. Lembaga yang bertipe ideal itu biasanya diperebutkan orang, sehingga biayanyapun menjadi mahal, mengikuti hukum pasar, yakni *supply and demand*. Tuntutan masyarakat seperti itu telah direspons banyak pihak, tidak terkecuali oleh lembaga pendidikan keagamaan, di antaranya lembaga pendidikan Islam dengan memunculkan lembaga pendidikan integratif, atau sekolah/madrasah terpadu, sekolah/ madrasah model, atau bentuk-bentuk sekolah/madrasah unggulan lain, yang mengedepankan kualitas.[80]

---

[78] Mudjia Rahardjo, (ed.), *Quo Vadis Pendidikan Islam Pembacaan Realitas Pendidikan Isalam, Sosial dan Keagamaan*, (Malang: UIN Malang Press. 2006), hal.11

[79] Mudjia Rahardjo, (ed.), *Quo Vadis Pendidikan Islam Pembacaan Realitas Pendidikan Isalam, Sosial dan Keagamaan*, Malang: UIN Malang Press, 2006), hal.11

Dengan menggunakan term integratif diharapkan para lulusannya meraih kedewasaan kepribadian secara utuh, yaitu dewasa spiritual, dewasa intelektual, dewasa sosial, dan dewasa kecakapan hidupnya. Dengan memperhatikan realitas di atas, maka substansi persoalannya adalah tugas pendidikan tidak mengalami pergeseran nilai, yaitu mencerdaskan peserta didik, sedangkan biaya tidak dapat dijadikan ukuran pendidikan itu berkualitas atau tidak. Gagasan adanya pendidikan murah demi tercapainya pemerataan pendidikan adalah gagasan yang berpihak pada masyarakat tidak mampu agar mengenyam pendidikan yang berkualitas. Sedangkan peran ganda pendidikan adalah (1) Pendidikan berfungsi untuk membina kemanusiaan (*human being*), berarti pendidikan pada akhirnya untuk mengembangkan seluruh pribadi manusia, termasuk mempersiapkan manusia sebagai anggota masyarakatnya, warga negara yang baik, dan rasa persatuan; (2) Pendidikan berfungsi sebagai pengembangan sumber daya manusia (*human resources*), yaitu mengembangkan kemampuannya memasuki era kehidupan baru. Berdasarkan latar belakang persoalan di atas, akan dibahas persoalan yang dihadapi pendidikan Islam dan upaya pemberdayaan lembaga pendidikan Islam untuk mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam menghadapi tantangan zamannya.

---

[80] Imam Suprayogo, *Quo Vadis Madrasah Gagasan, Aksi & Solusi Pembangunan Madrasah*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing.2007), hal.56

G. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Investasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) selalu berjangka panjang. Program pengembangan jangka panjang ini mempersiapkan manusia terdidik yang memiliki ilmu pengetahuan dan mempunyai kualitas yang tinggi, yaitu manusia yang berkaliber nasional dan internasional. Adanya gejala pengangguran manusia terdidik dewasa ini perlu mendapatkan perhatian serius. Misalnya, perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap isi dan arah kurikulum pendidikan yang tidak sejalan dengan kebutuhan pembangunan. Perlu pengembangan paradigma pendidikan yang memposisikan individu yang mandiri, pembelajar, dan mengupayakan pengembangan serta pemberdayaan potensi untuk menjadikan dirinya sebagai upaya peninjauan kurikulum harus dibarengi dengan perubahan perilaku pendidik selama ini yang lebih menekankan adanya penindasan terhadap peserta didik.

Punishment lebih didahulukan dan dikembangkan dari pada *reward* dan pemberian apresiasi. Padahal pendidikan yang ideal dan dapat mengembangkan potensi diri agar mandiri adalah pendidikan yang mengedepankan *reward* dan apresiasi kepada peserta didik dari pada *punishment* dan penindasan yang justru mengerdilkan jiwa peserta didik, membuatnya tidak kreatif dan tidak mandiri. Ketahanan suatu masyarakat ditentukan oleh tiga unsur ialah sumber daya alamnya, sumberdaya manusianya yang berkualitas, dan sumber daya kebudayaan dan kesejarahannya.[81]

---

[81] H.A.R., Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hal.60

Hanya anggota masyarakat yang berbudaya, yaitu yang mempunyai kebanggaan terhadap masyarakat dan budayanya, akan menjadi unsur sumber daya manusia yang produktif di dalam era globalisasi. Manusia yang tidak berbudaya akan tenggelam dalan arus globalisasi dan dia tidak mepunyai identitas. Globalisasi sangat mempengaruhi negara-negara berkembang, tidak terkecuali Indonesia yang berpenduduk mayoritas Muslim. Pengaruh yang demikian itu juga akan dialami warganya, sumber daya manusianya. Oleh karena itu kesiapan bangsa Indonesia menghadapi era globalisasi ialah persoalan peningkatan seutuhnya sumber daya manusia, yaitu kualitas manusia dengan keseimbangan aspek material dan aspek spiritual/nilai keagamaan. Investasi sumber daya manusia sebagai anggota masyarakat yang diperlukan adalah memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Manusia yang berwatak, yaitu jujur dan memiliki *social capital*: dapat dipercaya, suka kerja keras, jujur, dan inovatif. Dengan istilah lain, manusia yang beretika dengan taat menjalankan ajaran agamanya; (2) Cakap dan inteligen; inteligensi ini harus dikembangkan sesuai apa yang dimiliki oleh masing-masing individu; (3) *Entrepreneur* wiraswasta), sikap *entrepreneur* bukan hanya di bidang ekonomi dan bisnis tetapi juga unruk semua aspek kehidupan, karena kemampuan *entrepreneur* cenderung bersifat inovatif dan tidak terikat kepada sesuatu yang tetap, sehingga tidak mengenal istilah “menganggur”; (4) Kompetitif, sumber daya manusia yang diperlukan adalah yang memiliki kualitas kompetitif dalam kehidupan dunia terbuka untuk selalui menggapai nilai lebih dan meningkatkan ditumbuhkan sejak di dalam keluarga, dan juga setiap jenjang pendidikan formal.

Pendidikan Islam sebagai subsistem pendidikan nasional. Sebagai subsistem, pendidikan Islam mempunyai tujuan khusus yang harus dicapai, dan tercapainya tujuan tersebut akan menunjang pencapaian tujuan pendidikan nasional secara keseluruhan yang menjadi suprasistennya.[82] Visi pendidikan Islam tentunya sejalan dengan visi pendidikan nasional. Visi pendidikan nasional adalah mewujudkan manusia Indonesia yang takwa dan produktif sebagai anggota masyarakat Indonesia yang bhinneka. Sedangkan misi pendidikan Islam sebagai perwujudan visi tersebut adalah mewujudkan nilai-nilai keislaman di dalam pembentukan manusia Indonesia. Manusia Indonesia yang dicita-citakan adalah manusia yang saleh dan produktif. Hal ini sejalan dengan *trend* kehidupan abad 21, agama dan intelek akan saling bertemu.[83]

Dengan misi tersebut pendidikan Islam menjadi pendidikan alternatif. Apabila pendidikan yang diselenggarakan oleh atau lembaga-lembaga swasta lainnya cenderung untuk bersifat skuler atau memiliki ciri khas lainnya, maka pendidikan Islam ingin mengejawantakan nilai-nilai keislaman. Ciri khas tersebut dengan disebut pendidikan Islam mempunyai tiga ciri khas berikut: (1) Suatu sistem pendidikan yang didirikan karena didorong oleh hasrat untuk mengejawantahkan nilai-nilai Islam; (2) Suatu sistem yang mengajarkan ajaran Islam, dan (3) Suatu Sistem pendidikan Islam yang meliputi kedua hal tersebut.[84] lebih dipahami bahwa keberadaan pendidikan Islam tidak sekadar menyangkut persoalan ciri khas, melainkan lebih mendasar lagi, yaitu tujuan yang diidamkan dan diyakini sebagai yang paling ideal. Tujuan itu sekaligus mempertegas bahwa misi dan tanggung jawab yang diemban pendidikan Islam lebih berat lagi.

Ketiganya itu selama ini tumbuh dan berkembang di Indonesia dan sudah menjadi bagian tidak terpisahkan dari sejarah maupun dari kebijakan pendidikan nasional. Bahkan tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa kehadiran dan keberadaannya merupakan bagian dari andil umat Islam dalam perjuangan maupun mengisi kemerdekaan. Di Indonesia, pendidikan Islam ini tampil dalam berbagai macam wujud, yaitu pendidikan agama Islam yang merupakan substansi dari sistem pendidikan agama dalam kurikulum nasional, pendidikan di madrasah dan sekolah umum Islam yang merupakan subsistem dari sistem pendidikan umum (formal), pendidikan pesantren yang merupakan subsistem dalam pendidikan nonformal.

---

[82] Arief Furchan, *Transformasi Pendidikan Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Gema Media. 2004), hal.14

[83] H.A.R Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,2002), hal.150

[84] A. Malik Fadjar,. *Madrasah dan Tantangan Modernisitas*, (Bandung: Mizan, 1998), hal.1

sebenarnya yang diharapkan oleh sistem pendidikan ketika berhadapan dengan globalisasi. Rumusan tersebut menjadi sangat *output* yang relevan dengan konteks globalisasi yang dapat dijadikan landasan bagi terwujudnya tujuan ideal yang diharapkan sesuai tantangan zaman. Islam tidaklah sederhana seperti gambaran dan impian orang tua dahulu ketika memasukkan putra putrinya ke madrasah maupun pesantren, yaitu agar mereka setelah lulus mampu menjadi imam masjid, memimpin tahlil dan manakib, berprilaku sopan, dan mampu membaca kitab berbahasa Arab, sedangkan mereka buta akan baik kalau dirubah menyesuaikan dengan tuntutan kondisi objektif dan dinamika masyarakat, yaitu dengan mengintegrasikan ulama yang intelek atau intelek yang ulama. Ulama adalah ilmuwan Muslim yang mendalami ilmu agama dan memperoleh kredibilitas moral dari masyarakat karena konsistensinya terhadap ilmu yang didapati dan misi yang diemban. Sedangkan intelektual, secara lughawi, adalah mereka yang memperoleh kekuatan intelektualitas; kekuatan berpikir dan menganalisis. Dalam pengertian ini scholarship menyamakan pengertian ulama dan intelektual.[85]

---

[85] Abdurrahman Mas'ud, *Menuju Paradigma Islam Humanis,* (Yogyakarta: Gema Media, 2003), hal.253

Sosok lulusan yang diharapkan oleh pendidikan Islam sekurang-kurangnya adalah ilmuwan yang ulama, dengan ciri-ciri sebagai berikut; (1) Peka terhadap masalah. Karena kepekaan seperti itu merupakan langkah kreatif untuk memulai pekerjaan; (2) Bekerja tanpa pamrih. Dalam tradisi keilmuan, bekerja tanpa pamrih ini berarti sikap objektif, cinta kebenaran serta kritis; (3) Bersikap bijaksana. Kebijakan mengandung makna adanya hubungan timbalbalik antara pengetahuan dan tindakan, antara pengertian teoritis dan pengertian praktis etis yang sesuai; (4) Tanggung jawab. Seorang ilmuwan berkewajiban mencari, menemukan dan memanfaatkan ilmu bagi kepentingan hidup manusia, sekaligus bertanggung jawab atas apa yang terjadi selanjutnya jika dengan ilmu itu ternyata menimbulkan kerusakan lingkungan alam ini, ia berusaha mencari lagi jalan keluarnya.

Dengan demikian, sosok manusia yang unggul dihasilkan dari pendidikan Islam adalah mereka yang cerdas, kreatif dan beradab. Dengan kecerdasan (phisik, intelektual, sosial, emosional, dan spiritual) diyakini akan mampu menghadapi globalisasi dan segala tantangannya, mereka itulah manusia yang saleh, *insan kamil*, dengan berbagai ketrampilan dan kemampuan serta mandiri untuk menjadi sekaligus *khalifatullah* di muka bumi. Term *khalifah* yang berarti wakil, utusan, perwakilan dieksplorasi lebih jauh oleh M. Iqbal dalam *The Reconstruction of Religious Thought in Islam* yang menjelaskan bahwa Islam menekankan individualitas dan keunikan manusia.[86]

Konsekuensi dari keunikan manusia itu adalah tidak mungkin seorang individu harus menanggung beban orang lain, manusia hanya menanggung apa yang telah diperbuat. Kebijaksanaan penididikan Islam yang harus diutamakan adalah membantu setiap peserta didik dapat berkembang secara optimal, yaitu dengan: (1) menyediakan guru yang profesional, yang seluruh waktunya dicurahkan untuk menjadi pendidik; (2) menyediakan fasilitas sekolah yang memungkinkan peserta didik dapat belajar dengan penuh kegembiraan dengan fasilitas olah raga dan ruang bermain yang memadai; (3) menyediakan media pembelajaran yang kaya, memungkinkan peserta didik dapat secara terus menerus belajar melalui membaca buku rujukan serta kelengkapan laboratorium dan perpustakaan dan (4) evaluasi yang terus menerus secara komprehensif dan objektif.

---

[86] Abdurrahman Mas'ud, *Menuju Paradigma Islam Humanis*, (Yogyakarta: Gema Media, 2003), hal.70

H. Relasi IQ, EQ dan SQ dalam Pendidikan Agama Islam

1. Kecerdasan Intelektual

Pada dasarnya manusia itu dianugrahi oleh Allah SWT berbagai macam kecerdasan, dan tanggung jawab pendidikan adalah memperhatikan dan mengarahkan kecerdasan tersebut agar mampu berkembang secara optimal dan seimbang. Tidak ada keseimbangan dalam penanganannya akan mengakibatkan masalah dikemudian hari. Dalam diri manusia terdapat kecerdasan yang disebut dengan kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*/ IQ). Anak-anak yang cerdas, yang karena itu dianggap pasti sukses dalam kehidupan, adalah mereka yang nilai rapornya bagus semua atau indeks prestasinya di atas rata-rata. Sejak Wilhelm Stern, Psikolog Jerman yang banyak mengacu pada teori inteligensi Alfred Binnet dan Theodore Simon menyebut IQ sebagai ukuran kecerdasan. Akibatnya titik berat pendidikan di Indonesia yang menganut teori intelegensi ini adalah hanya memberi kesempatan berkembang pada otak kiri saja, membuat otak kanan terbengkalai. Ujian Akhir Semester (UAS), hanya sanggup mengukur otak kiri peserta didik yang hasilnya bukan gambaran utuh kecerdasan peserta didik.[87]

---

[87] Taufiq Faisak, *Revolusi IQ/EQ/SQ Antara Neurosains dan al Qur'an* , (Bandung: Mizan, 2003), hal.121

Pendidikan Islam bertugas meningkatkan, mengembangkan, dan menumbuhkan kesediaan, bakat-bakat, minat-minat, dan kemampuan-kemampuan akal peserta didik serta memberinya pengetahuan dan keterampilan akal yang perlu dalam hidupnya. Pendidikan Islam didasarkan pada pandangan yang komprehensif tentang manusia. Karena letak keistimewaan manusia adalah makhluk berpikir dan berakal, maka pendidikan bertugas dan bertanggungjawab mendorong kepada manusia untuk tahu dan mengerti. Dengan akalnyalah manusia memungkinkan untuk berpikir, merasa dan percaya dalam rangka untuk bisa menetapkan putusan dan tindakan serta tanggung jawab terhadap segala persoalan yang dihadapinya.

Mengingat urgensinya intelektual bagi kehidupan manusia, maka tidaklah berlebihan jika Islam sangat menghargai manusia yang memiliki kecerdasan intelektual. Kalau kecerdasan intelektual ini tidak terkendali dapat menimbulkan jarbazah (sikap angkuh dan mengabaikan fungsi wahyu), dan kalau tidak dikembangkan membuat seseorang menjadi *baladah* (bodoh). Islam memberikan arahan agar kecerdasan intelektual ini dikembangkan secara proposional dan ditempatkan pada posisi *alhikmah* (kearifan). Sifat *alhikmah* inilah yang menimbulkan kemampuan berpikir, cerdas, dan cepat tanggap terhadap perkembangan yang terjadi.[88] Agar pendidikan agama Islam dapat mengaktualisasikan IQ secara optimal, maka diperlukan latihan berpikir kritis pada diri peserta didik. Sebab berpikir kritis merupakan cara berpikir yang esensial bagi manusia. Dengan cara peserta didik diberi kesempatan untuk berpikir tentang sesuatu terlebih dahulu melalui penyelidikan dan tidak begitu saja menerima ide atau gagasan tanpa bukti yang nyata, tidak tergesa-gesa menarik kesimpulan yang beraku secara umum. Dengan cara demikian peserta didik terbiasa menyelidiki kebenaran pendapat orang lain dan mengecek kebenaran pendapat pribadinya. Keberhasilan proses belajar mengajar materi Pendidikan Agama Islam, sangat ditentukan keberhasilannya oleh guru. Untuk itu guru di samping dituntut memiliki kompetensi profesional, juga menjalankan tugasnya dalam suasana yang menyenangkan dan efektif.

---

[88] Syamsul Ma'arif, *Revitalisasi Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal.129

2. Kecerdasan Emosi

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini seperti penjarahan, pembakaran, perampasan, pembunuhan, penculikan, perkosaan, tawuran, tindak kekerasan dan kekejaman yang dilakukan anak bangsa yang mewarnai panggung dunia pendidikan di tanah air sungguh memilukan dan memalukan. Bangsa yang dikenal sebagai bangsa yang ramah, peduli, murah senyum berubahn menjadi bangsa yang menakutkan dan mengerikan bangsa lain adalah salah satu bukti kesalahan pendidikan yang hanya berorientasi pada kecerdasan intelektual belaka. *Emotional Quotient* (EQ) atau kecerdasan emosi ikut menentukan keberhasilan dalam hidup ini bukan hanya IQ. Banyak hal yang secara logika benar tetapi perasaan menyatakan bahwa hal itu tidak benar, karena itulah sering diperlukan keahlian kecerdasan akal didampingi kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi berbeda dengan kecerdasan intelektual, sebab kecerdasan emosi merupakan kemampuan mengelola, mengendalikan emosi, menggunakan intuisi, indera, kepekaan yang justru tidak melibatkan daya nalar manusia. Kalau kecerdasan intelektual diukur dengan IQ, maka kecerdasan emosi merupakan kemampuan non-kognitif. IQ tidak membuat seseorang menjadi unik, tetapi perasaan-perasaan yang ada pada diri seorang anak dan bagaimana anak menyikapi perasaannyalah yang menjadikan anak itu unik. Namun demikian, antara IQ dan EQ bukanlah kemampuan yang saling bertentangan, tetapi kemampuan yang sedikit terpisah. Kecerdasan Emosi merupakan "*the inner rudder*", kekuatan dari dalam, sifatnya alami, dan dapat dikembangkan dengan kuat melalui berbagai akumulasi pengalaman yang panjang dan beragam. Ada lima wilayah utama EI, yakni: mengenali emosi diri, mengendalikan emosi diri, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. *Optimisme* dan *positive thinking* memberi pengaruh menguntungkan dalam kondisi biologis manusia.[89]

Selama ini ada kemungkinan pembelajaran di kelas cepat mendatangkan kejenuhan dan kebosanan dikarenakan tidak adanya keterlibatan emosi di dalamnya. Guru hanya mengikuti instruksi dari buku-buku yang berisi petunjuk pengajaran dan materi apa yang akan diajarkan secara berurutan. Tak ada lagi kesempatan guru untuk mengaitkan materi pelajaran dengan kehidupan terdalam sang guru, apa lagi dengan kehidupan peserta didik yang beraneka ragamnya. Sebagai contoh, guru PAI mengajarkan materi tentang puasa, sedangkan yang diajarkan hanyalah pengertian puasa, syarat, rukun, dan yang membatalkan puasa, yang sama sekali tidak menyentuh emosi terdalam setiap orang. Memang hal tersebut penting untuk diketahui peserta didik namun ada yang lebih penting seperti mengetahui hikmah dan manfaat puasa bagi kehidupan. Hal ini penting, karena ibadah (puasa) yang memancarkan hikmah bukan saja diperlukan untuk pembinaan kesalehan individual, melainkan juga peningkatan kesalehan sosial.

3. Kecerdasan Spiritual

Kehidupan masyarakat skuler sudah bergeser ke arah materialis dan hedonis. Perkembangan globalpun bisa berdampak positif, namun juga negatif. Dampak positifnya, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat membantu manusia untuk mengakses berbagai informasi secara cepat tentang peristiwa yang ada di belahan dunia untuk kemajuan hidupnya, namun dampak negatifnya informasi yang masuk dapat menjadi akar penyebab keretakan kesatuan dan persatuan bangsa, bahkan dapat menghilangkan jati diri bangsa itu sendiri. Perlu disadari, era globalisasi merupakan produk kemajuan sain dan teknologi, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia muslim merupakan prasyarat untuk mencapai kemajuan di bidang sain dan teknologi.

---

[89] Taufiq Faisak, *Revolusi IQ/EQ/SQ Antara Neurosains dan al Qur'an...,* hal. 272

Di sinilah tantangan bagi pendidikan Islam dan para pemikirnya. Sehingga pendidikan Islam, disatu sisi mampu menyampaikan pesan Islam kaitannya dengan tuntutan kualitas SDM serta merebut kembali kejayaan sain dan teknologi; di sisi lain mampu mencetak SDM yang berkualitas, yaitu manusia yang ber IQ tinggi sekaligus memiliki kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient/*SQ). Pendidikan Islam dalam pertumbuhan spiritual dan moral harus mampu menolong individu menguatkan iman, akidah, dan pengetahuan terhadap Tuhannya dan dengan hukum-hukum, ajaran-ajaran, dan moral agamanya. Pendidikan spiritual, yang memiliki dimensi kemanusiaan seperti itu harus ditanamkan pada diri peserta didik melalui pendidikan Islam. Peran penting spiritual ini bagi kehidupan manusia adalah pendidikan Islam harus didasarkan pada falsafah bahwa pendidikan adalah proses menuju kesempurnaan dengan berbagai potensi yang diberikan oleh Allah untuk manusia agar dapat menjalankan misinya sebagai *khalifatullah* di muka bumi. Pendidikan spiritual sebagai usaha sadar untuk menghantarkan peserta didik memiliki hubungan yang sangat kuat antara ruhani manusia dengan sang pencipta, Allah SWT. Sehingga dengan demikian, manusia dapat meraih pengenalan spiritual (*al ma'rifah ruhiyah*). Hanya dengan pengenalan spiritual itulah, manusiamendapatkan spiritualisasi yang akan mengangkatnya pada kehidupannya semakin bermakna. Aspek spiritual yang perlu ditanamkan dalam pendidikan Islam adalah spiritualitas yang bukan hanya metode untuk pencarian makna, tetapi juga fondasi bagi pencarian itu sendiri. Karena itu, penguasaan, pengembangan dan pendayagunaan iptek yang tidak disertai dengan keluhuran akhlak akan dapat membawa manusia menuju penderitaan bahkan kehancuran. Oleh karena itu, penguasaan, pengembangan dan pendayagunaan ilmu pengetahuan dan teknologi harus senantiasa berada dalam jalur nilai-nilai kemanusiaan dan akhlak yang luhur. Jika para tokoh Barat secara umum merancang penididikan skuler pada peserta didik, Islam sejak abad ke-7 telah mensosialisasikan ajaran yang serba religius.

Pendapat John Locke sesungguhnnya sepuluh abad sebelumnya bisa ditemukan dalam hadits Nabi yang mengajarkan: *hingga kedua orangtuanya mendesainnya sebagai Yahudi, Nasrani,atau Majusi*"(Hadits riwayat Bukhari, juz I: 1292). Nabi diikuti oleh tokoh-tokoh besar dalam pendidikan Islam seperti Ibnu Miskawaih (941-1030 M), Ibnu Hazm (w. 1064 M), Imam al-Ghazali (w. 1111 M), yang banyak menulis tentang akhlak dan pendidikan. Dalam konteks pendidikan, Islam menempatkan anak pada posisi yang amat penting. Karena tugas suci ini termasuk *fardhu'ain* bagi setiap orangtua, maka dosa besar bagi mereka yang tidak memperhatikan pendidikan agama anak. Nabi Muhammad SAW mengajarkan bahwa siapa yang tidak menyayangi anak maka bukan termasuk golongannya. Ancaman lebih keras bagi mereka yang tidak memperhatikan nasib yatim piatu. Kutukan Nabi dan Allah akan selalu menimpanya serta mendapatkan sebuah status tercela "pendusta agama". Betapa pentingnya pendidikan agama anak sebagai upaya menanamkan kecerdasan spiritual, sehingga Nabi mengingatkan bahwa seorang calon Bapak sudah semestinya memikirkan calon anak sejak ia menyeleksi calon ibunya.

Karena menurut Nabi, darah ibu dan ayah akan mengalir ke tubuh anak dan sangat mempengaruhi masa depannya. Pendidikan Islam sejak awal menekankan keimanan. Mencermati kisah Ibrahim dalam melakukan pencarian Tuhannya, lewat perpaduan antara menggunakan indera dan akalnya sekaligus. Pencarian hakekat Tuhan dengan menggunakan indera dan akal ternyata tak ketemu, sekalipun itu dilakukan oleh Ibrahim sebagai manusia yang menyandang gelar *khalilullah* (kekasih Allah). Sekalipun pencarian itu tidak membawa hasil tetapi dilakukan sebagai pintu memperoleh hidayah dari Allah. Kisah ini memberikan petunjuk bahwa indera dan akal tetap boleh digunakan untuk melakukan pengembaraan dan pergumulan melakukan pencarian Tuhan itu.[90]

Pendidikan Islam dapat memberikan solusi terhadap persoalan yang dihadapi manusia, mengingat pandangan tentang manusia yang menjadi objek dan subjek pendidikan yang komprehensif dan tujuannya adalah kesempurnaan dan keunggulan yang menjangkau kehidupan kini dan akhirat nanti. dan intelektual dengan karakteristik sebagai berikut: (1) Peka terhadap masalah. Karena kepekaan seperti itu merupakan langkah kreatif untuk memulai pekerjaan; (2) Bekerja tanpa pamrih. Dalam tradisi keilmuan, bekerja tanpa pamrih ini berarti sikap objektif, cinta kebenaran serta kritis; (3) Bersikap bijaksana; (4) Tanggung jawab. Seorang ilmuwan berkewajiban mencari, menemukan dan memanfaatkan ilmu bagi kepentingan hidup umat manusia, sekaligus juga bertanggung jawab atas apa yang terjadi selanjutnya. 3. Memadukan IQ, EQ dan SQ dalam proses pembelajaran dengan mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik secara optimal dan seimbang untuk mempersiapkan peserta didik sebagai khalifah Allah di muka bumi yang cerdas, mandiri, dan kreatif, serta bertanggung jawab kepada Allah.

---

[90] Imam Suprayogo, *Quo Vadis Madrasah Gagasan, Aksi & Solusi Pembangunan Madrasah*, Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2007), hal.33-34

BAB II
MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

A. Manajemen Berbasis Madrasah (MBM)

Secara umum Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) diartikan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada Kepala Sekolah dalam pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, pegawai, orang tua siswa dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional dengan kemandiriannya sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimilikinya.[1]

Sedangkan menurut Bafadal bahwa, Manajemen Berbasis Madrasah diartikan sebagai proses manajemen sekolah yang diarahkan pada peningkatan mutu pendidikan secara otonomi direncanakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dievaluasi melibatkan semua *stakholder* sekolah.[2] Sesuai dengan pengertian di atas, Manajemen Berbasis Madrasah pada hakekatnya merupakan pemberian otonomi kepada Madrasah untuk secara aktif serta mandiri dalam mengembangkan dan melakukan berbagai program peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan kebutuhan Madrasah sendiri. Oleh Karen itu sebagai pemberian otonomi, maka banyak sekali pakar manajemen pendidikan dari berbagai negara yang menyebut MBM sebagai otonomi Madrasah, atau kewenangan yang disentralisasikan tidak saja ke tingkat kabupaten dan kota melainkan juga sampai ke Madrasah.

---

[1] Depdiknas, 2001, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas, hal.3

[2] *Ibid,* hal. 81

a. Karakteristik Manajemen Berbasis Madrasah (MBM)

Menurut Edmom yang dikutip oleh Suryosubroto[3] mengemukakan berbagai indikator yang menunjukkan karakter dari konsep Manajemen Berbasis Madrasah antara lain:

1) Lingkungan sekolah yang tertib dan aman

2) Sekolah memiliki visi dan target mutu yang ingin dicapai

3) Sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat

4) Adanya harapan yang tinggi dari personel sekolah (kepala sekolah, guru dan staf lainnya termasuk siswa) untuk berprestasi.

5) Adanya pengembangan staf sekolah yang terus menerus sesuai dengan tuntutan IPTEK

6) Adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap aspek akademik dan administratif dan pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan/perbaikan mutu, dan

7) Adanya komunikasi dan dukungan intensif dan orang tua murid/masyarakat.

Apabila melihat karakteristik di atas berdasarkan kondisi geograifs Indonesia yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga berdampak pada kemampuan dan ciri khas bagi Madrasah dalam menerapkan Manajemen Berbasis Madrasah ini. ciri khas tersebut diharapkan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan personel Madrasah, karena biasanya tenaga pendidikan dan siswa datang dari barbagai geografis, kesukuan, tingkat sosial, ekonomi, maupun politik yang berbeda. Atas dasar itulah karakteristik Madrasah yang menerapkan Manajemen Berbasis Madrasah perlu mengoptimalkan aspek-aspek tertentu yaitu: meningkatkan kinerja organisasi sekolah, proses pemebelajaran, pengelolaan sumber daya manusia dan pengelolaan administrasi.[4]

---

[3] Suryosubroto, 1997, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, hal,191

Selain itu kerjasama antara warga Madrasah yang meliputi kepala sekolah, guru, pegawai, siswa, wali murid dan masyarakat harus dibangun. Madrasah harus mampu mengajak masyarakat untuk ikut memiliki lembaga bersangkutan untuk menumbuhkan iklim kerjasama dengan menganut sistem prinsip keterbukaan, baik dalam program maupun dalam pengelolaan keuangan serta program yang disusun oleh komponen Madrasah harus bersifat berkelanjutan.

b. Tujuan Manajemen Berbasis Madrasah

Manajemen Berbasis Madrasah bertujuan untuk memandirikan atau memberdayakan Madrasah melalui pemberian kewenangan (otonomi) kepala Madrasah dan mendorong Madrasah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif. Lebih rincinya Manajemen Berbasis Madrasah bertujuan untuk:

1) Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia

---

[4] Mulyasa, E, 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal.29

2) Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama

3) Meningkatkan tanggung jawab sekolah kepada orang tua, masyarakat dan pemerintah tentang mutu sekolahnya.

4) Meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang dicapai.[5]

Jadi tujuan utama Manajemen Berbasis Madrasah adalah meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya Manajemen Berbasis Madrasah, Madrasah tidak lagi menunggu perintah dari atas mereka dapat mengembangkan suatu visi pendidikan yang sesuai dengan keadaan setempat dan melaksanakan visi tersebut secara mandiri.

c. Manfaat Manajemen Berbasis Madrasah

Manajemen Berbasis Madrasah memberikan kebebasan dan kewenangan yang luas kepada Madrasah, disertai seperangkat tanggung jawab. Dengan otonomi yang memberikan tanggung jawab pengelolaan sumber daya dan pengembangan strategi manajemen berbasis Madrasah sesuai kondisi setempat, Madrasah dapat lebih meningkatkan kesejahteraan guru agar dapat berkonsentrasi dalam tugas utamanya mengajar. Keleluasaan dalam mengelola sumber daya dan partisipasi masyarakat mendorong profesionalisme kepemimpinan Madrasah, baik dalam peranannya maupun pemimpin Madrasah.

Penerapan Manajemen Berbasis Madrasah yang efektif secara spesifik mengidentifikasi beberapa manfaat dari penerapan MBS sebagai berikut:

1) Memungkinkan orang yang kompeten di sekolah untuk mengambil keputusan yang akan meningkatkan pembelajaran

---

[5] Depdiknas, 2001, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas, hal.4

2) Memberi peluang bagi seluruh anggota sekolah untuk terlibat dalam pengambilan keputusan penting

3) Mendorong munculnya kreativitas dalam merancang program pembelajaran

4) Mengarahkan kembali sumber daya yang tersedia untuk mendukung tujuan yang dikembangkan disetiap sekolah

5) Menghasilkan rencana anggaran yang realistik ketika orang tua dan guru makin menyadari keadaan keuangan sekolah, batasan pengeluaran dan biaya program sekolah

6) Peningkatan motivasi guru dan mengembanganKan kepemimpinan baru dalam semua level.

Dari beberapa paparan tentang MBM di atas maka dapat dipahami bahwa model manajemen ini memberikan otonom lebih besar kepada Madrasah untuk mengelola Madrasahnya sehingga dapat lebih mandiri. Adapun aspek- asapek MBM yang dikelolah adalah:

1. Penentuan Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, kompetensi dasar, materi standar, dan hasil belajar serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar dan tujuan pendidikan.[6] Sebagaimana yang telah diterangkan di atas bahwa, kurikulum adalah seperangkat rencana bahan pelajaran yang digunakan untuk pedoman pembelajaran. Jadi kurikulum yang digunakan di MTs Annuriyyah dalam pembelajaran adalah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). KTSP adalah kurikulum operasioanl yang disusun, dikembangkan dan dilaksanakan oleh setiap satuan pendidikan yang sudah siap dan mampu mengembangkannya dengan memperhatikan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26:

---

[6] Mulyasa, 2006, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakaya, hal.46

a. Pengembangan kurikulum dilakukan dengan mangacu pada Standar Nasional Pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

b. Kurikulum pada semua jenjang dan jenis pendidikan dikembangkan dengan prinsip diversivikasi sesuai dengan satuan pendidikan potenasi daerah dan peserta didik

c. Kurikulum ditingkat satuan pendidikan dasar dan menengah dikembangkan oleh sekolah dan komite sekolah berpedoman pada standar kompetensi lulusan dan standr isi serta panduan penyusunan kurikulum yang dibuat oleh BSNP.[7]

Kurikulum yang dibuat pemerintah pusat adalah kurikulum yang berlaku secara nasional. Padahal kondisi Madrasah pada umumnya sangat beragam, oleh karena itu dalam implementasinya Madrasah dapat mengembangkan (memperdalam, memperkaya, memodifikasi) namun tidak boleh mengurangi isi kurikulum yang berlaku secara nasional. Selain itu Madrasah diberi kebebasan untuk mengembangan kurikulum muatan lokal.[8]

1) Penentuan materi

Materi pelajaran merupakan suatu yang disajikan guru untuk diolah dan kemudian untuk dipahami oleh siswa, dalam rangka mencapai tujuan instruksional yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, materi pelajaran salah satu unsur atau komponen yang sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran. Materi pelajaran terdiri dari fakta-fakta, generalisasi, konsep, hukum dan sebagainya yang terkandung dalam mata pelajaran.

---

[7] Mulyasa, 2006, *Kurikulum Tingkat Satuan ....*, hal.12

[8] Depdiknas, 2001, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas, hal.22

Menurut Ibrahim dan Nana ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menetapkan matrei pelajaran, antara lain :

a) Materi pelajaran hendaknya sesuai dengan/menunjang tercapainya tujuan instruksional

b) Materi pelajaran hendaknya sesuai dengan tingkat pendidikan/ perkembangan siswa pada umumnya

c) Materi pelajaran hendaknya terorganisasi secara sistematik dan berkesinambungan

d) Materi pelajaran hendaknya mencakup hal-hal yang bersifat faktual maupun konseptual.

Dari uraian di atas terdapat beberapa hal dalam penentuan materi, jadi Madrasah harus memperhatikan hal tersebut agar dapat tercapainya mutu Pendidikan Nasioanal.

2) Perumusan tujuan pengajaran

Tujuan pengajaran merupakan komponen utama yang terlebih dahulu harus dirumuskan guru dalam proses belajar mengajar. Peranan tujuan ini sangat penting, karena merupakan sasaran dari pembelajaran. Pengajaran diartikan sebagai perilaku hasil belajar yang diharapkan oleh guru dapat dimiliki oleh siswa setelah mereka menempuh proses belajar mengajar.

Dalam mempersiapkan proses belajar, yang pertama kali dilakukan oleh guru adalah merumuskan tujuan pengajaran yang akan dicapai. Setelah itu langkah berikutnya menyusun alat evaluasi, perlu ditentukan pokok-pokok materi dan kegiatan belajar mengajar yang sesuai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Selanjutnya ditetepakan media dan alata pengajaran yang dapat digunakan untuk memperjelas dan mempermudah penerimaan materi pelajaran oleh siswa dalam rangka mencapai tujuan pengajaran. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa, dari keseluruhan proses belajar mengajar yang terdiri atas komponen tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan pengajaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain tujuan pengajaran di sini merupakan titik pusat yang akan dijadikan acuan dalam keseluruhan upaya belajar mengajar, Perumusan tujuan ini sangat penting sekali peranannya, karena tujuan merupakan sasaran dari proses belajar mengajar.

3) Proses Belajar Mengajar

Kegiatan Belajar Mengajar adalah inti kegiatan dalam pendidikan. Segala sesuatu yang telah diprogramkan akan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar. Semua komponen pengajaran akan berproses di dalamnya. Komponen inti yaitu, guru dan peserta didik dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam kebersamaan berlandaskan interaksi normative untuk bersama-sama mencapai tujuan pembelajaran. Menurut Uzer Usman yang dikutip oleh Suryosubroto proses belajar mengajar adalah suatu proses yang mengandung serangkaian guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalamsituasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.[9]

Dalam pengelolaan pengajaran dan pengelolaan kelas yang harus diperhatikan oleh guru adalah perbedaan peserta didik pada aspek biologis, intelektual dan psikologis. Tinjauan ketiga aspek ini akan membantu dalam menentukan pengelompokan peserta didik di kelas. Interaksi edukatif yang akan terjadi juga dipengaruhi cara guru memahami perbedaan individual peserta didik. Interkasi yang terjadi di dalam kelas pada proses belajar mengajar adalah interaksi antar guru dengan peserta didik dan interaksi antar peserta didik ketika pelajaran berlansung. Dengan demikian, kegiatan proses belajar mengajar apapun bentuknya sangat ditentukan dari baik tidaknya program pengajaran yang telah direncanakan dan akan mempengaruhi tujuan pembelajaran yang dicapai.

---

[9] Suryosubroto, 1997, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, hal.19

4) Evaluasi

Menurut Sudirman yang dikutip oleh Bahri bahwa penilaian atau evaluasi berarti suatu tindakan untuk menentukan nilai sesuatu. Bila penilaian digunakan dalam dunia pendidikan, maka penilaian pendidikan berarti suatu tindakan menentukan segala sesuatu dalam dunia pendidikan. Sebagai alat penilaian hasil pencapaian tujuan dalam pengajaran, evaluasi harus dilakukan secara terus menerus. Evaluasi tidak hanya sekadar menentukan angka keberhasilan belajar, tetapi yang lebih penting adalah sebagai dasar untuk umpan balik *Feed Back* dari proses interaksi edukatif yang dilaksanakan di samping itu, pengambilan keputusan juga diperlukan untuk memahami peserta didik dan mengetahui sejauh mana dapat diberikan bantuan terhadap kekurangan peserta didik. Evaluasi juga bermaksud memperbaiki dan mengembangakan program pengajaran.

Untuk mencapai hasil yang optimal dari evaluasi, maka evaluasi harus dilakukan terus-menerus dan menyeluruh, sebagaimana dikajikan oleh tafsir. Konsep utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah terus menerus dan menyeluruh terus menerusn diterapkan dalam bentuk penyelenggaraan tes harian dari evaluasi ialah bahwa evaluasi haruslah dilakukan terus menerus dan (post test), test bulanan (formatif) dan testakhir program (sumatif), menyeluruh diterapkan dengan menyelenggarakan pengetesan yang ditujukan kepada seluruh dari binaan (kognitif, eefektif, dan psiko motorik). Aspek ketrampilan dan melakukannya dalam kehidupan (pengalaman). Dengan demikian tujuan evaluasi adalah untuk memperbaiki cara belajar mengajar, mengadakan perbaikan dan pengayaan peserta didik dan menempatkan peserta didik pada situasi belajar mengajar yang lebih tepat sesuai dengan kemampuannya dimilikinya.

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, di mana secara naluri manusia itu ingin hidup berkelompok manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain timbulnya organisasi, lembaga Madrasah, masyarakat. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Dalam lingkup lembaga Madrasah sumber daya manusia terdiri dari kepala sekolah, guru, pegawai dan siswa yang secara bersama-sama menjalankan visi dan misi Madrasah untuk mencapai tujuan yang optimal.

a. Guru

Guru adalah semua orang yang bertanggung jawab dan berwenang untuk membimbing dan membina peserta didik, baik secara individual maupun klasikal, di Madrasah maupun di luar Madrasah.[10] Tugas guru adalah mendidik, ,mengajar, dan melatih peserta didik agar menjadi manusia yang berguna bagi bangsa. Guru Pendidikan Agama Islam biasa dijuluki dengan *ustadz.* Ini mengandung makna bahwa seorang guru Pendidikan Agama Islam dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugasnya.[11] Seseorang dikatakan profesional bila mana pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *Continous Improvemen*.

Pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang luhur dan mulia, baik ditinjau dari sudut masyarakat dan Negara maupun ditinjau dari segi keagamaan. Guru sebagai pendidik adalah seorang yang berjasa besar terhadap masyarakat dan Negara.

---

[10] Djamarah, Syaiful Bahri, 2000, *Guru dan Peserta Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Reneka Cipta, hal. 32

[11] Muhaimin, 2003, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Surabaya: Pustaka Pelajar, hal. 221-222

Tinggi rendahnya suatu kebudayaan masyarakat sebagian besar bergantung kepada pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh Guru.[12]

b. Siswa.

Menurut Bahri peserta didik adalah setiap orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan. Peserta didik memiliki kedudukan yang menempati posisi yang menentukan dalam sebuah interaksi. Guru tidak mempunyai apa-apa tanpa kehadiran peserta didik sebagai subjek pembinaan. Tidak seorangpun ingkar dengan pengertian bahwa di Madrasah terdapat siswa. Siswa adalah siapa saja yang terdaftar sebagai objek didik disuatu lembaga pendidikan.[13]

Madrasah sebagai unit jasa layanan kebutuhan peserta didik merupakan ujung tombak pendidikan yang memerlukan ruang gerak yang cukup, agar mampu mengembangkan program yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik sebagai kliennya. Peserta didik dengan karakteristik yang berbeda memerlukan kualitas layanan yang berbeda pula. Oleh karena itu, dalam proses pendidikan peserta didik diperlakukan sebagai klien utama yang harus dilayani dan bukan sebagi subjek yang harus mengikuti kehendak Madrasah. Perkembangan peserta didik dalam pembelajaran harus sangat diperhatikan oleh guru karena keberhasilan/ kualitas Madrasah tergantung pada keberhasilan peserta didik (*out put*).

c. Pegawai

Pengadaan pegawai merupakan suatu kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga Madrasah, baik jumlah maupun kualitasnya. Lembaga Madrasah senantiasa menginginkan agar personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga. Di samping itu pegawai sendiri sebagai manusia juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.[14]

---

[12] Purwanto, Ngalim, 1997, *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hal.138

[13] Suharsimi, Arikunto, 1996, *Pengelolaan Kelas dan Siswa Sebuah Pendekatan Evaluatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.11

Untuk melaksanakan fungsi pegawai, diperlukan sistem penilaian pegawai secara objektif dan akurat. Penilaian ini tidak hanya penting bagi Madrasah tetapi juga bagi pegawai. Bagi para pegawai penilaian penting sebagai umpan balik berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi, yang pada akhirnya bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karir. Dalam hal ini penilaian prestasi kerja penting dalam suatu lembaga Madrasah dalam rangka mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan kepala Madrasah dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka.

3. Pemenuhan Sarana dan Prasarana dalam pendidikan

Sarana dan prasarana adalah segala fasilitas yang ada di Madrasah yang digunakan sebagai penunjang dalam proses belajar mengajar di Madrasah. Jadi tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai, keadaan dan kelengkapanya maka suatu proses belajar mengajar tidak akan berjalan dengan optimal.

Dalam hal ini sarana dan prasarana dibagi menjadi dua, yaitu sarana secara langsung dan tidak langsung.

---

[14] Mulyasa, E, 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah,* Bandung :PT. Remaja Rosdakarya, hal.43

a. Sarana secara langsung

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar. Sarana secara langsung di antaranya gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. yang selalu dibutuhkan oleh Madrasah khususnya guru dan siswa dalam proses belajar mengajar agar memberikan kemudahan pada siswa untuk dapat memahami materi.

b. Sarana tidak langsung

Adapun yang dimaksud prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran. Sarana tidak langsung seperti halaman, kebun taman Madrasah, jalan menuju Madrasah Tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar seperti taman Madrasah untuk pengajaran biologi, halaman Madrasah sebagai lapangan olah raga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.[15]

Dalam pendidikan Madrasah sarana dan prasarana sangat menunjang kelangsungan proses belajar mengajar termasuk di dalamnya media pembelajaran. Media pembelajaran diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan menyalurkan pesan atau isi pelajaran, merangsang pikiran dan kemampuan siswa sehingga dapat mendorong proses belajar mengajar.[16]

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan kegiatan pengelolaan ini meliputi perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan dan penataan.[17]

---

[15] Mulyasa, E, 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung :PT. Remaja Rosdakarya, hal.49

[16] Ibrahim dan Nana Syaodih, 1996, *Perencanaan Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, hal.12

B. Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam

1. Pengertian Pendidikan Agama Islam

Pendidikan Agama Islam adalah usaha sadar yang dilakukan oleh orang dewasa (pendidik) terhadap peserta didik menuju tercapainya manusia beragama (manusia yang bertaqwa kepada Allah SWT).[18] Tujuan Pendidikan Agama Islam dapat dicapai jika dalam Pendidikan Agama Islam tersebut terkandung materi-materi yang dapat diserap oleh peserta didik sesuai dengan tingkat dan jenjang peserta didiknya serta kemampuan intelektualnya.

Berbagai macam metode pembelajaran yang diterapkan pada peserta didik tentang materi agama islam untuk menciptakan kehidupan beragama sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Serta berakhlak mulia dan menjadi anggota masyarakat yang berguna.

a. Aqidah

Aqidah adalah beberapa perkara yang diyakini kebenarannya oleh hati, mendatangkan ketentraman jiwa menjadi keyakinan yang tidak tercampur sedikitpun dengan keragu-raguan.[19] Aqidah ialah masalah fundamental dalam islam, ia menjadi titik tolak permulaan muslim. Sebaliknya, tegaknya aktivitas keseharian dalam hidup dan kehidupan seseorang, itulah yang dapat menerangkan seseorang memiliki aqidah/ menunjukkan kualitas iman yang ia miliki. Masalahnya karena iman itu bersegi teoritis ideal yang hanya dapat diketahui dalam kehidupan sehari-hari. Manusia hidup atas dasar kepercayaan tinggi rendahya nilai kepercayaan memberikan corak kepada kehidupan manusia tergantung pada kepercayaan yang dimilikinya. Sebab itulah kehidupan pertama dalam islam dimulai dengan iman.

---

[17] Mulyasa, E, 2004, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung :PT. Remaja Rosdakarya, hal.40-50

[18] Saifullah Ali, 2006, *Materi Pembelajaran Agama Islam (Analisa dan Telaahnya)*, Jember, hal.4

[19] Ilyas, Yunahar, 1995, *Kuliah Aqidah Islam, LPPI* :Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), hal.1

b. Ibadah

Ibadah merupakan tujuan hidup manusia sebagai rasa pengabdian diri kepada Allah. Pengabdian berarti menyerahkan mutlak keputusan sepenuhnya secara lahir dan batin bagi manusia pada kehendak illahi. Suatu kehidupan yang bertujuan ibadah akan memberikan ketenangan hidup dan pekerjaan. Sebab pada dasarnya manusia diciptakan di bumi ini hanya untuk ibadah dan mengabdi kepada Allah seperti dalam firman Allah dalam surat Adz-dzariyat ayat 56:

وَمَا خَلَقۡتُ ٱلۡجِنَّ وَٱلۡإِنسَ إِلَّا لِيَعۡبُدُونِ ٥٦

"Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia, melainkan supaya mereka menyembah-Ku"(Adz-Dzariyat:56).[20]

Pokok- pokok ibadah yang diajarkan dalam islam adalah sebagaimana yang terkandung dalam rukun Islam yaitu: ikrar Syahadat, Sholat, Zakat, Puasa dan Haji. Dari beberapa pokok ibadah di atas kita sebagai umat muslim agar dapat melaksanakan dan menjalankannya, supaya tingkat keimanan umat muslim lebih tinggi dihadapan Allah.

---

[20] Depag, 2004 , *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung : CV. Jumanatul Ali – Art, hal.524

c. Akhlak

Akhlak atau *khuluk* ialah suatu kondisi atau sifat yang telah meresap dalam jiwa dan menjadi kepribadian hingga situ timbul berbagai macam perbuatan dengan cara spontan dan mudah tanpa dibuat-buat dan tanpa memerlukan pikiran.[21] Akhlak merupakan tingkah laku yang timbul dari hasil perpaduan antara hati nurani, pikiran, perasaan, bawaan dan kebiasaan yang menyatuh membentuk satui kesatuan tindakan akhlak yang dihayati dalam kenyataan hidup keseharian. Dari kelakuan itu lahirlah perasaan moral (*moral sence*), yang terdapat di dalam diri manusia sebagai fitrah, sehingga ia mampu membedakan mana baik dan mana buruk, mana yang manfaat dan mana yang tidak berguna.

Menurut Imam Al-Ghozali sebagaimana dikutip Mahjuddin dalam ilmu akhlak adalah:

فَالْخَلْقُ عِبَارَةٌ عَنْ هَيْعَةٍ فِى النَّفْسِ رَاسِخَةٌ عَنْهَا تَصْدُرُ اْلأَفْعَالُ
بِسُهُوْلَةٍ وَيُسْرٍمِنْ غَيْرِحَاجَةٍ اِلَى فِكْرٍوَرَوِيَّةٍ فَاِنْ كَانَتِ اْلهَيْعَةُ بِحَيْثُ
تَصْدُرُعَنْهَا اْلاَ فْعَالُ الْجَمِيْلَةُ اْلمَحْمُوْدَةُ عَقْلاً وَشَرْعًا سُمِّيَتْ تِلْكَ
الْهَيْعَةُ خُلُقًا حَسَنًا. وَاِنْ كَانَ الصَّادِرُعَنْهَا اْلاَفْعَالُ اْلقَبِيْحَةُ سُمِّيَتِ
الْهَيْئَةُ اَلَّتِى هِىَ اْلمَصَادِرُ خُلُقًا سَيِّعَا

> "Akhlaq adalah suatu sifat yang tertanam dalam jiwa (manusia), yang dapat melahirkan suatu perbuatan yang gampang dilakukan; tanpa melalui maksud untuk memikirkan (lebih lama). Maka jika sifat tersebut melahirkan suatu tindakan yang terpuji menurut ketentuan akal dan norma agama, dinamakan akhlaq yang baik. Tetapi manakala ia melahirkan tindakan yang jahat, maka dinamakan akhlaq yang buruk".

---

[21] Asmaran, 2002, *Pengantar Studi Akhlak*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.3

Sedangkan menurut istilah seperti yang dikemukaan oleh para pakar yang di antaranya:

1. Al Qurtubi mengatakan bahwa suatu perbuatan yang bersumber dari adab, kesopanan disebut karena perbuatan itu bagian dari kejadiannya.

2. Imam Al Gazali mengatakan devinisi akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa yang menimbulkan perbuatan-perbuatan dengan gampang dan mudah tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan.

3. Ibnu Miskawaih mengatakan bahwa akhlak adalah keadaan jiwa yang selalu mendorong manusia berbuat tanpa memikirkannya lebih lama.

4. M. Abdullah Dirroz mengatakan ahlak adalah kekuatan dalam kehendak yang mantap, kekuatan dan kehendak mana berkombinasi membawa kecendrungan pada pemilihan pihak yang benar (dalam hal ahlak yang baik) atau pihak yang jahat (dalam hal ahlakyang jahat).

Dalam pendapatnya Abudin Nata bahwa akhlak itu ada tiga, yaitu: akhlak kepada Allah, akhlak kepada sesama dan akhlak kepada lingkungan.

1) Akhlak kepada Allah

Akhlak kepada Allah SWT dapat diartikan sebagai sikap atau perbuatan yang seharusnya dilakukan oleh manusia sebagai makhluk kepada Tuhan sebagai Khaliq (Nata, 2002: 147).

Banyak cara yang dilakukan oleh umat muslim dalam berakhlak kepada Allah SWT, bertaubat, tawakal, bersyukur, sabar dan ikhlas. Agar dapat selalu dekat dengan Allah SWT maka hal tersebut harus dilakukan.

2) Akhlak kepada sesama

Selain berakhlak mulia kepada Allah SWT., manusia juga harus menciptakan akhlak mulia terhadap sesama. Karena manusia termasuk makhluk sosial, makhluk yang membutuhkan pertolongan orang lain dan tidak dapat hidup sendiri.

Disisi lain Al-Quran menekankan bahwa setiap orang hendaknya didudukkan secara wajar. Adapun tentang cara-cara berakhlak kepada sesama adalah:

1) Tidak masuk ke rumah orang lain tanpa izin
2) Jika bertemu saling mengucapkan salam
3) Tidak boleh berprasangka buruk tanpa alasan
4) Tidak boleh mengucilkan seseorang/kelompok lain
5) Tidak boleh menceritakan keburukan orang lain
6) Hendaklah memaafkan kesalahan orang lain.[22]

Jadi apabila cara-cara akhlak di atas sudah dilakukan maka hidupnya akan tentram dan akan disukai oleh orang disekelilingnya.

3) Akhlaq terhadap lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar manusia, baik binatang, tumbuh-tumbuhan maupun benda tidak bernyawa.[23]

Pada dasarnya akhlak yang Diajarkan Al-Quran terhadap lingkungan bersumber dari fungsi manusia sebagai khalifah. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dan manusia dan manusia terhadap alam. Alam dengan segala isinya telah ditundukkan Tuhan kepada manusia, sehingga dengan mudah manusia memanfaatkannya. Jika demikian, maka manusia tidak mencari kemenangan, tetapi keselarasan dengan alam. Keduanya tunduk kepada Allah, sehingga mereka harus dapat bersahabat.

---

[22] Nata, Abuddin, 1997, *Akhlak Tasawuf*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal.149

[23] *Ibid.*, hal.150

Dari uraian di atas memperlihatkan bahwa akhlak islam sangat komprehensif, menyeluruh dan mencakup berbagai makhluk yang diciptakan Tuhan. Hal demikian dilakukan karena secara fungsional seluruh makhluk tersebut satu sama lain saling membutuhkan, punah dan rusaknya salah satu bagian dari makhluk Tuhan itu akan berdampak negatif bagi makhluk lainnya.

C. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Mutu Pendidikan Agama Islam

Peningkatan mutu pendidikan di Madrasah perlu didukung dengan kemampuan manajerial para kepala Madrasah. Madrasah perlu berkembang baik dari tahun ke tahun. Karena itu, hubungan baik antarguru perlu diciptakan agar terjalin iklim dan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Demikian halnya penataan penampilan fisik dan manajemen Madrasah perlu dibina agar Madrasah menjadi lingkungan pendidikan yang dapat membuka kreativitas, disiplin dan semangat belajar peserta didik.

Dalam rangka mengimplementasikan MBM secara efektif dan efisien, guru harus berkreasi dalam meningkatkan manajemen kelas. Guru adalah teladan dan panutan langsung para peserta didik di kelas. Oleh karena itu, guru perlu siap dengan segala kewajiban, baik manajemen maupun persiapan isi materi pelajaran. Guru juga harus mengorganisasikan kelasnya dengan baik. Jadwal pelajaran, pembagian tugas peserta didik, kebersihan, ketertiban dan keindahan kelass, pengaturan tempat duduk peserta didik, penempatan alat-alat dan lain-lain harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Suasana kelas yang menyenangkan dan penuh disiplin sangat diperlukan untuk mendorong peserta didik. Kreativitas dan daya cipta guru untuk mengimplementasikan MBM perlu terus didorong dan dikembangkan.[24]

---

[24] Mulyasa E, 2002, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakaya, hal, 57-58

Untuk mengimplementasikan Manajemen Berbasis Madrasah secara efektif dan efisien, kepala Madrasah perlu memiliki pengetahuan kepemimpinan, perencanaan dan pandangan yang luas tentang Madrasah dan pendidikan. Wibawa kepala Madrasah harus ditumbuhkembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar dan disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim yang kondusif. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah sendiri merupakan suatu strategi untuk memperbaiki mutu pendidikan melalui pengalihan otoritas pengambilan keputusan dari pemerintah pusat ke daerah dan kemasing-masing Madrasah, sehingga kepala Madrasah, guru, peserta didik dan orang tua peserta didik mempunyai control yang lebih besar terhadap proses pendidikan dan juga mempunyai tanggung jawab untuk mengambil keputusan yang menyangkut pembiayaan, personal dan kurikulum Madrasah.

Sedangkan menurut Departemen Agama agar implementasi Manajemen Berbasis Madrasah berhasil, sehingga mutu PAI meningkat maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Madrasah, adalah:

1. Iklim Madrasah yang kondusif

Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah perlu didukung oleh iklim yang kondusif bagi terciptanya suasana yang aman, nyaman dan tertib, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan (*enjoyble learning*)

2. Otonomi Madrasah

Dalam Manajemen Berbasis Madrasah kebijakan pengembangan kurikulum dan pembelajaran beserta sistem evaluasinya harus didesentralisasikan ke Madrasah, agar sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat secara lebih fleksibel.

3. Kewajiban Madrasah

Madrasah dituntut untuk mampu menampilkan pengelolaan sumber daya secara transparan, demokratis, tanpa monopoli dan bertanggung jawab baik kepada masyarakat maupun kepada pemerintah.

4. Kepemimpinan Madrasah yang demokratis dan profesional.

Pelaksanaan MBM harus memiliki kemampuan manajerial dan integritas profesional yang serta demokratis dalam pengambilan keputusan.

5. Revitalisasi partisipasi masyarakat dan orang tua.

Prestasi keberhasilan Madrasah harus menjadi kebanggaan masyarakat dan lingkungannya, berarti pelaksanaan MBM memerlukan kesadaran dan partisipasi aktif dari semua pihak yang terkait dengan pendidikan di Madrasah.[25]

Jika Manajemen Berbasis Madrasah telah dilaksanakan secara efektif dan efisien dan materi pelajarannya juga sesuai dengan standar kurikulum, maka mutu pembelajaran khususnya mutu Pendidikan Agama Islam juga dapat ditingkatkan secara maksimal, sehingga sesuai dengan ajaran Islam. Dampak positif dari adanya peningkatan mutu Pendidikan Agama Islam adalah timbulnya akhlak yang mulia dan memiliki pola pikir yang lebih sempurna, karena selain memiliki ilmu umum juga memiliki ilmu Agama yang dapat dijadikan pedoman hidup dalam menggapai masa depan.

---

[25] Depag, 2003, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, hal. 23-25.

BAB III
RELASI PENDIDIKAN ISLAM DALAM MEMBENTUK SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

A. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari ajaran Islam, yang dari semula telah mengarah manusia untuk berupaya meningkatkan kualitas hidupnya yang dimulai dari pengembangan budaya kecerdasan. Ini berarti bahwa titik tolaknya adalah pendidikan yang akan mempersiapkan manusia itu menjadi makhluk individual yang bertanggung jawab dan makhluk sosial yang mempunyai rasa kebersamaan dalam mewujudkan kehidupan yang damai, tentram, tertib, dan maju, di mana moral kebaikan (kebenaran, keadilan, dan kasih sayang) dapat ditegakkan sehingga kesejahteraan lahir batin dapat merata dinikmati bersama.

Pendidikan tentu saja memiliki tujuan utama (akhir). Dan, tujuan utama atau akhir (*ultimate aim*) pendidikan dalam Islam menurut Hasan Langgulung adalah pembentukan pribadi *khalifah* bagi anak didik yang memiliki fitrah, roh dan jasmani, kemauan yang bebas, dan akal.[1] Pembentukan pribadi atau karakter sebagai *khalifah* tentu menuntut kematangan individu, hal ini berarti untuk memenuhi tujuan utama tersebut maka pengembangan sumber daya manusia adalah suatu keniscayaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan strategi untuk menggapainya. Karena strategi merupakan alternatif dasar yang dipilih dalam upaya meraih tujuan berdasarkan pertimbangan bahwa alternatif terpilih itu diperkirakan paling optimal.[2]

---

[1] Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam,* (Bandung: Al-Ma.arif, 1995), hal. 67

Strategi adalah jantung dari tiap keputusan yang diambil kini dan menyangkut masa depan. Tiap strategi selalu dikaitkan dengan upaya mencapai sesuatu tujuan di masa depan, yang dekat maupun yang jauh. Tanpa tujuan yang ingin diraih, tidak perlu disusun strategi. Selanjutnya, suatu strategi hanya dapat disusun jika terdapat minimal dua pilihan. Tanpa itu, orang cukup menempuh satu-satunya alternatif yang ada dan dapat digali.[3] Sedangkan Hasan Langgulung dengan definisi yang telah dipersempit berpendapat bahwa strategi memiliki makna sejumlah prinsip dan pikiran yang sepatutnya mengarahkan tindakan sistem-sistem pendidikan di dunia Islam.

Menurutnya kata Islam dalam konteks tersebut, memiliki ciri-ciri khas yang tergambar dalam aqidah Islamiyah, maka patutlah strategi pendidikan itu mempunyai corak Islam.[4] Adapun strategi pendidikan yang dipilih oleh Langgulung terdiri dari dua model, yaitu strategi pendidikan yang bersifat makro dan strategi pendidikan yang bersifat mikro.

---

[2] Ahmad S. Adnanputra, .Strategi Pengembangan SDM Menurut Konsep Islam., dalam Majalah Triwulan *Mimbar Ilmiah,* Universitas Islam Djakarta, Tahun IV No. 13, Januari 1994, hal. 7

[3] *Ibid.,* h. 8

[4] Hasan Langgulung, *Pendidikan Islam dalam Abad ke 21,* (Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, Cet. 1, hal. 296-297

B. Strategi Pendidikan yang Bersifat Makro

Strategi pendidikan yang bersifat makro biasa dilakukan oleh para pengambil keputusan dan pembuat rencana pendidikan (*education planner*) atau dalam hal ini adalah pemerintah. Strategi makro ini memiliki cakupan luas dan bersifat umum, artinya bukan dilakukan oleh satu atau segelintir orang saja, namun melibatkan masyarakat secara keseluruhan. Strategi yang diusulkan terdiri dari tiga komponen utama, yaitu tujuan, dasar, dan prioritas dalam tindakan.

1. Tujuan

Segala gagasan untuk merumuskan tujuan pendidikan di dunia Islam haruslah memperhitungkan bahwa kedatangan Islam adalah permulaan baru bagi manusia. Islam datang untuk memperbaiki keadaan manusia dan menyempurnakan utusan-utusan (*anbiya*) Tuhan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mencapai kesempurnaan agama. Seperti arti firman Allah swt. *Hari ini Aku sempurnakan agamamu dan Aku lengkapkan nikmatKu padamu dan Aku rela Islam itu sebagai agamamu*. (QS. Al- Maidah: 4). Dan firman-Nya yang lain: *Kamu adalah umat terbaik yang dikeluarkan untuk umat manusia sebab kamu memerintahkan yang ma.ruf dan melarang yang mungkar dan beriman kepada Allah*. (QS. Ali Imran: 110).

Berpijak pada dua ayat tersebut, kemudian Hasan Langgulung menyimpulkan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh pendidikan Islam.selain tujuan utama (akhir) pendidikan Islam yang ingin membentuk pribadi khalifah.diringkas dalam dua tujuan pokok; pembentukan *insan yang shaleh* dan beriman kepada Allah dan agama Nya, dan pembentukan *masyarakat yang shaleh* yang mengikuti petunjuk agama Islam dalam segala urusan.[5]

---

[5] *Ibid,* h. 168-169

a. Pembentukan Insan Shaleh

Yang dimaksud dengan insan shaleh adalah manusia yang mendekati kesempurnaan, dengan kata lain pengembangan manusia yang menyembah dan bertaqwa kepada Allah sebagaimana dalam firmanNya: *Tidaklah Aku ciptakan jin dan manusia kecuali agar mereka menyembah kepadaKu*. (QS. Adz-Dzariat: 56), manusia yang penuh keimanan dan taqwa, berhubungan dengan Allah memelihara dan menghadap kepadaNya dalam segala perbuatan yang dikerjakan dan segala tingkah laku yang dilakukannya, segala pikiran yang tergores di hatinya dan segala perasaan yang berdetak di jantungnya. Yang harus diperhatikan di sini ialah bahwa makna menyembah sebagaimana ayat di atas tidak dimaksudkan shalat sebagai upacara ibadah yang kita pahami. Menyembah dalam pengertian luas adalah mengembangkan sifat Tuhan yang diberikan kepada manusia.[6] Inilah manusia yang mengikuti jejak langkah Rasul saw. dalam pikiran dan perbuatannya.

Insan shaleh beriman dengan mendalam bahwa ia adalah khalifah di bumi. Ia mempunyai risalah ketuhanan yang harus dilaksanakannya, oleh sebab itu ia selalu menuju kesempurnaan itu hanya untuk Allah saja. Salah satu aspek kesempurnaan itu adalah akhlak yang mulia. Di antara akhlak insan yang shaleh dalam Islam adalah harga diri, prikemanusiaan, kesucian, kasih sayang, kecintaan, kekuatan jasmani dan rohani, menguasai diri, dinamis, dan tanggung jawab. Ia memerintahkan yang ma'ruf dan melarang yang mungkar. Ia juga bersifat benar, jujur, ikhlas, memiliki rasa keindahan dan memiliki rasa keseimbangan pada kepribadiannya; jasad, akal, dan roh semuanya tumbuh dan pertumbuhannya terpadu, juga memakmurkan dunia dan mengeluarkan hasilnya.[7]

---

[6] Hasan Langgulung, *Kreativitas dan Pendidikan Islam...*, hal. 296-297

[7] Hasan Langgulung, *Pendidikan Islam dalam Abad 21.,* h. 169-170

b. Pembentukan masyarakat shaleh

Masyarakat shaleh adalah masyarakat yang percaya bahwa ia mempunyai risalah (*message)* untuk umat manusia, yaitu risalah keadilan, kebenaran, dan kebaikan, suatu risalah yang akan kekal selamanya, tidak terpengaruh faktor waktu dan tempat. Untuk memperoleh masyarakat shaleh tentu saja dimulai dari insan pribadi dan keluarga yang shaleh. Dalam hal ini umat Islam hendaknya berusaha sekuat tenaga memikul tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya kapan dan di mana saja. Tugas pendidikan Islam adalah menolong masyarakat mencapai maksud tersebut.

Selanjutnya, Hasan Langgulung mengklasifikasikan tugas pendidikan Islam pada masyarakat berdasarkan tantangan-tantangan yang dihadapi oleh dunia Islam adalah pada hal-hal berikut:

1. Menolong masyarakat membangun hubungan-hubungan sosial yang serasi, setia kawan, kerja sama, interdependen, dan seimbang sesuai dengan firman Allah: '*Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara*' (Q.S. At-Taubah: 10).

2. Mengukuhkan hubungan di kalangan kaum muslim dan menguatkan kesetiakawanannya melalui penyatuan pemikiran, sikap, dan nilai-nilai. Ini semua bertujuan menciptakan kesatuan Islam.

3. Menolong masyarakat Islam mengembangkan diri dari segi perekonomian yang bermakna: a) Berusaha memperbaiki suasana kehidupannya dari segi material dengan memerangi kejahilan kemiskinan, dan berbagai macam penyakit. b) Menolong masyarakat melepaskan diri dari sifat ketergantungan kepada orang lain dari segi pemikiran, sains, dan teknologi. c) Turut serta dalam membangun hubungan perekonomian yang sesuai dengan ajaran agama. d) Menyiapkan diri dengan sains dan teknologi modern dan melengkapinya dengan paradigma Islam tentang

sistem kehidupan perekonomian. e) Pembentukan kader dan para profesional yang memadai untuk berbagai sektor ekonomi dan sosial. f) Pengembangan nilai-nilai, sikap, dan tingkah laku pembangunan di kalangan individu dan kelompok. g) Melatih pekerja dalam sektor ekonomi dan semua anggota masyarakat agar berpartisipasi secara aktif dalam berbagai aktivitas pembangunan, baik ekonomi, sosial, dan budaya.

4. Memberi sumbangan dalam perkembangan masyarakat Islam. Maksudnya adalah penyesuaian dengan tuntutan kehidupan modern dengan memelihara identitas Islam, sebab Islam tidak bertentangan dengan perkembangan dan pembaharuan. Islam adalah agama yang sesuai dengan segala tempat dan waktu. Peranan pendidikan Islam di sini dapat disimpulkan dalam rangka memberi kemudahan bagi perkembangan dalam masyarakat Islam. Ini dapat dicapai dengan: a) Menyiapkan individu-individu dengan kelompok untuk menerima perkembangan dan turut serta di dalamnya. b) Menyiapkan mereka untuk membimbing perkembangan itu sesuai dengan tuntutan spiritual, syariat dan akhlak Islam.

5. Mengukuhkan identitas budaya Islam. Ini dapat dicapai dengan pembentukan kelompok-kelompok terpelajar, para pemikir dan kaum ilmuan yang: a) Bersemangat Islam, sadar dan melaksanakan ajarannya, prihatin dengan peninggalan peradaban Islam, di samping bangga dan bersedia membelanya sehingga karya-karyanya mempunyai corak Islam sejati. b) Menguasai sains dan teknologi modern dan bersifat terbuka terhadap budaya lain. c) Bersifat produktif, terutama dalam hal mengarang, membuat karya inovatif, dapat menyelaraskan potensi-potensi yang ada, dan membimbing orang lain. d) Bebas dari ketergantungan kepada orang atau budaya lain, dan tidak memiliki sifat taklid buta.[8]

---

[8] *Ibid,* h. 172-175

Ini tujuan-tujuan terpenting yang ingin dicapai oleh pendidikan Islam. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini pendidikan Islam harus bertolak dari berbagai dasar pokok yang dapat disimpulkan berikut ini.

2. Dasar-dasar Pokok

Hasan Langgulung memandang bahwa pendidikan dewasa ini berada dalam kondisi yang sangat memprihatinkan. Untuk itu, ia menawarkan bahwa tindakan yang perlu diambil ialah dengan memformat kurikulum pendidikan Islam dengan format yang lebih integralistik dan bersifat universal. Hasan Langgulung menjabarkan 8 aspek yang termasuk dalam dasar-dasar pokok pendidikan Islam, yaitu:

a. Keutuhan (*syumuliyah*)

Pendidikan Islam haruslah bersifat utuh, artinya memperhatikan segala aspek manusia: badan, jiwa, akal dan rohnya.[9] Pendidikan dalam rangka pengembangan SDM, ditemukan Al-Qur'an, menghadapi peserta didiknya dengan seluruh totalitas unsur-unsurnya. Al-Qur'an tidak memisahkan unsur jasmani dan rohani tetapi merangkaikan pembinaan jiwa dan pembinaan akal, sekaligus tidak mengabaikan jasmaninya. Karena itu, seringkali ditemukan uraian-uraiannya disajikan dengan argumentasi logika, disertai sentuhan-sentuhan kepada kalbu. Hal ini merupakan salah satu prinsip utama dalam pengembangan kualitas SDM. Diharapkan dengan melaksanakan prinsip ini, bukan hanya kesucian jiwa yang diperoleh, tetapi juga pengetahuan yang merangsang kepada daya cipta, karena daya ini dapat lahir dari penyajian materi secara rasional, serta rangsangan pertanyaan-pertanyaan melalui diskusi timbal balik.[10]

---

[9] *Ibid,* hal. 176

[10] M. Quraish Shihab, .Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pandangan Islam., dalam Majalah Triwulan *Mimbar Ilmiah,* Universitas Islam Djakarta, Tahun IV No. 13, Januari 1994, hal. 5

Pendidikan Islam perlu mendidik semua individu di masyarakat (*democratization*) dan dari segi pelaksanaannya, sistem pendidikan Islam haruslah meliputi segala aktivitas pendidikan normal, non-formal dan informal seperti pendidikan di rumah, masjid, pekerjaan, lembaga-lembaga sosial dan budaya.

b. Keterpaduan

Kurikulum pendidikan Islam hendaknya bersifat terpadu antara komponen yang satu dengan yang lain (integralitas) dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) Pendidikan Islam haruslah memberlakukan individu dengan memperhitungkan ciri-ciri kepribadiannya: jasad, jiwa, akal, dan roh yang berkaitan secara organik, berbaur satu sama lain sehingga bila terjadi perubahan pada salah satu komponennya maka akan berlaku perubahan-perubahan pada komponen yang lain. 2) Pendidikan Islam harus bertolak dari keterpaduan di antara negara-negara Islam. Ia mendidik individu-individu itu supaya memiliki semangat setia kawan dan kerja sama sambil mendasarkan aktivitasnya atas semangat dan ajaran Islam. Berbagai jenis dan tahap pendidikan itu dipandang terpadu antara berbagai komponen dan aspeknya.

c. Kesinambungan/Keseimbangan

Pendidikan Islam haruslah bersifat kesinambungan dan tidak terpisah-pisah dengan memperhatikan aspek-aspek berikut: 1) Sistem pendidikan itu perlu memberi peluang belajar pada tiap tingkat umur, tingkat persekolahan dan setiap suasana. Dalam Islam tidak boleh ada halangan dari segi umur, pekerjaan, kedudukan, dan lain-lain. 2) Sistem pendidikan Islam itu selalu memperbaharui diri atau dinamis dengan perubahan yang terjadi. Sayyidina Ali r.a. pernah memberikan nasehat: Ajarkan anak-anakmu ilmu lain dari yang kamu pelajari, sebab mereka diciptakan bagi zaman bukan zamanmu.

d. Keaslian

Pendidikan Islam haruslah orisinil berdasarkan ajaran Islam seperti yang disimpulkan berikut ini: 1) Pendidikan Islam harus mengambil komponen-komponen, tujuan-tujuan, materi dan metode dalam kurikulumnya dari peninggalan Islam sendiri sebelum ia menyempurnakannya dengan unsur-unsur dari peradaban lain. 2) Haruslah memberi prioritas kepada pendidikan kerohanian yang diajarkan oleh Islam. 3) Pendidikan kerohanian Islam sejati menghendaki agar kita menguasai bahasa Arab, yaitu bahasa Al-Qur'an dan Sunnah. 4) Keaslian ini menghendaki juga pengajaran sains dan seni modern dalam suasana perkembangan di mana yang menjadi pedoman adalah aqidah Islam.

e. Bersifat Ilmiah

Pendidikan Islam haruslah memandang sains dan teknologi sebagai komponen terpenting dari peradaban modern, dan mempelajari sains dan teknologi itu merupakan suatu keniscayaan yang mendesak bagi dunia Islam jika tidak mau ketinggalan .kereta api.. Selanjutnya memberi perhatian khusus ke berbagai sains dan teknik modern dalam kurikulum dan berbagai aktivitas pendidikan, hanya ia harus sejalan dengan semangat Islam.

f. Bersifat Praktikal

Kurikulum pendidikan Islam tidak hanya bisa bicara secara teoritis saja, namun ia harus bisa dipraktekkan. Karena ilmu tak akan berhasil jika tidak dipraktekkan atau realita. Pendidikan Islam hendaknya memperhitungkan bahwa kerja itu adalah komponen terpenting dalam kehidupan sehari-hari. Kerja itu dianggap ibadah. Jadi pendidikan Islam itu membentuk manusia yang beriman kepada ajaran Islam, melaksanakan dan membelanya, dan agar ia membentuk pekerja produktif dalam bidang ekonomi dan individu yang aktif di masyarakat.

g. Kesetiakawanan

Di antara ajaran terpenting dalam Islam adalah kerja sama, persaudaraan dan kesatuan di kalangan umat muslimin. Jadi pendidikan Islam harus dapat menumbuhkan dan mengukuhkan semangat setia kawan di kalangan individu dan kelompok.

h. Keterbukaan

Pendidikan haruslah membuka jiwa manusia terhadap alam jagat dan Penciptanya, terhadap kehidupan dan benda hidup, dan terhadap bangsa-bangsa dan kebudayaan-kebudayaan yang lain. Islam tidak mengenal fanatisme, perbedaan kulit atau sosial, sebab di dalam Islam tidak ada rasialisme, tidak ada perbedaan antara manusia kecuali karena taqwa dan iman. Firman Allah swt: .*Wahai manusia, Kami ciptakan kamu dari laki-laki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsa dan bersuku-suku supaya mengenal satu sama lain. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu adalah yang paling bertaqwa.*. (QS. Al-Hujurat: 13).

Jadi pendidikan Islam adalah pendidikan kemanusiaan yang berdiri di atas persaudaraan seiman (tidak ada beda antara orang Arab atau orang *Ajam* kecuali karena taqwa). Pendidikan Islam adalah pendidikan universal yang diperuntukkan kepada umat manusia seluruhnya.[11] Itulah dasar-dasar pokok pendidikan Islam atau formulasi kurikulum sebagai landasan untuk mencapai cita-citanya yang tercantum dalam tujuan-tujuan yang telah diuraikan sebelumnya. Strategi selanjutnya untuk mencapai keberhasilan dalam usaha mencapai cita-cita itu ialah harus ada skala prioritas dalam mencapai cita-cita itu, baik dalam tindakan, anggaran, administrasi, dan lain-lain.

3. Prioritas Dalam Tindakan

---

[11] Hasan Langgulung, *Pendidikan Islam dalam Abad ke 21.,* hal. 176-179

Bertolak dari tujuan dan dasar pokok yang telah diterangkan di atas, maka Hasan Langgulung selanjutnya memaparkan strategi ketiga yaitu memberikan prioritas tindakan yang harus diberikan oleh orang-orang yang bertanggung jawab tentang pendidikan di dunia Islam terutama pemerintah. Prioritas ini tidak mesti sama dan seragam dalam peletakannya, tergantung kebutuhan nama yang lebih mendesak untuk segera dilakukan. Ragam prioritas itu adalah:

a. Menyekolahkan semua anak yang mencapai usia sekolah, dan membuat rancangan agar mereka memperoleh pendidikan dan keterampilan. Menimbang kekurangan material yang dialami oleh sebagian besar negara-negara Islam maka tugas ini menuntut agar kita mengeksploitasi sejauh mungkin semua kerangka pendidikan yang ada dan berusaha mencari kerangka dan sumber-sumber lain di luar sistem pendidikan seperti surau, masjid, pondok pesantren, dan lembaga-lembaga sosial, budaya, dan vokasional. Begitu juga harus dimobilisasi semua tenaga yang sanggup mengajar, baik di dalam atau di luar institusi pendidikan.

b. Mempelbagaikan (penganekaragaman) jalur pengembangan di semua tahap pendidikan dan membimbingnya ke arah yang fleksibel. Keberagaman ini menghendaki perubahan rencana-rencana jangka panjang, pendek dan mengadakan pendidikan umum, pendidikan teknik, vokasional dan pertanian. Sedang fleksibilitas menghendaki adanya jembatan-jembatan penghubung antara berbagai jenis dan tahap pendidikan.

c. Meninjau kembali materi dan metode pendidikan (kurikulum) supaya sesuai dengan semangat Islam dan ajaran-ajarannya, dan bagi berbagai kebutuhan ekonomi, teknik, dan sosial. Tidaklah patut ilmu-ilmu dari Barat itu diambil begitu saja, tetapi yang diambil ialah yang sesuai dengan kebutuhan dunia Islam dan ditundukkan di bawah sistem nilai-nilai Islam.

d. Mengukuhkan pendidikan agama dan akhlak dalam seluruh tahap dan bentuk pendidikan supaya generasi baru dapat menghayati nilai-nilai Islam sejak kecil.

e. Administrasi dan Perencanaan. Pada tahap administrasi patutlah dimudahkan hubungan yang fleksibel pada administrasi, pembentukan teknisi-teknisi yang mampu, dan mempraktekkan sistem desentralisasi. Pada tahap perencanaan, sudah sepatutnya perencanaan itu serasi dengan sektor lainnya, tahap pendidikan dari satu segi, dan dari segi lain juga meliputi keterpaduan antara pendidikan dengan sektor-sektor lain seperti ekonomi dan budaya.

f. Kerja sama adalah salah satu dari aspek utama yang harus mendapat perhatian besar di kalangan penanggung jawab pendidikan, sebab ia mengukuhkan kesetiakawanan dan keterpaduan di antara negara-negara Islam. Kerja sama ini bisa dilaksanakan dengan pertukaran pengalaman, pelajar, tenaga pengajar, dan membuka institusi perguruan tinggi dan universitas-universitas bagi pelajar-pelajar dari seluruh dunia Islam. Begitu juga dengan pengembangan pusat-pusat regional bagi kajian sains dan teknologi, dan dengan menggunakan tenaga kerja manusia, dan keahlian ilmiah raksasa yang dimiliki oleh dunia Islam dari masing-masing negara. Begitu banyak negara Islam yang meminta dan membeli keahlian dari Barat, padahal keahlian ini ada dalam kuantitas yang besar di negara-negara Islam yang lain. Malah sebagian keahlian ini mengalami pengangguran sehingga berhijrah ke negaranegara Barat dengan bayaran murah, sedang berbagai negara Islam lain kekurangan keahlian ini. Kerja sama ini juga dapat dilaksanakan dalam bentuk penelitian bersama di berbagai bidang ilmiah dan pemikiran, dan menerjemahkan karya budaya yang penting di dunia Islam ke berbagai bahasa dunia Islam.[12]

---

[12] *Ibid,* h. 180-183

Inilah inti prioritas yang sepatutnya dijalankan oleh penanggung jawab pendidikan (pemerintah) di tiap negara Islam untuk mencapai tujuan ganda dari pendidikan Islam. Yaitu pembentukan individu dan masyarakat yang shaleh. Inti prioritas ini meliputi penyerapan semua anak-anak yang mencapai usia sekolah, keanekaragaman jalur perkembangan (jurusan dalam pendidikan), meninjau kembali materi dan metode pendidikan, pengukuhan pendidikan agama, administrasi dan perencanaan, dan kerja sama regional dan antara negara di dalam dunia Islam.

Sebagai bahan komparasi terhadap strategi pendidikan Islam yang bersifat makro yang digagas oleh Hasan Langgulung di atas. Penulis mengutip pula beberapa alternatif strategi dan upaya menciptakan manusia bersumber daya unggul yang dicetuskan oleh Prof. Dr. Engking Soewarman Hasan, dosen Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung:

1. Strategi pemberdayaan masyarakat

a. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masayarakat yang berkembang.

b. Memperkuat potensi atau pemberdayaan masyarakat.

c. Memberdayakan mengandung arti pula melindungi, artinya dalam proses pemberdayaan harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah.

2. Strategi keterpaduan penyelenggaraan pendidikan.

Sistem pendidikan nasional secara terbuka memberi peluang pada setiap warga negara untuk mengikuti pendidikan tanpa membeda-bedakan jenis kelamin, agama, suku, ras, kedudukan sosial, dan tingkat kemampuan ekonomi dengan tetap mengindahkan kekhususan satuan pendidikan yang bersangkutan. Permasalahan yang masih dirasakan di dalam melaksanakan kebijaksanaan pendidikan nasional adalah:

a. Pemerataan kesempatan, yang mengandung tiga arti: persamaan kesempatan (*equality of opportunity*), aksebilitas, dan keadilan atau kewajaran (*equality*).

b. Relevansi pendidikan, mengandung makna pendidikan harus menyentuh kebutuhan yang cakupannya sangat luas.

c. Kualitas (mutu) pendidikan yang mengacu pada proses dan kualitas produk.

d. Efisiensi pendidikan, artinya upaya pendidikan menjadi efisiensi jika hasil yang dicapai maksimal dengan biaya yang wajar.

3. Keterpaduan pembinaan Iptek dan Imtaq.[13]

Sepintas, strategi ini hampir sama dengan tujuan pembentukan masyarakat shaleh yang digagas oleh Langgulung. Namun, jika kita perhatikan lebih seksama ada perbedaan mencolok antara teori keduanya, Langgulung lebih menitikberatkan tujuan pembentukan masyarakatnya dengan berpijak pada ajaran dan budaya Islam, sedangkan strategi pemberdayaan masyarakat yang digagas oleh Engking lebih umum dengan tidak membatasi teorinya pada doktrin agama.

Strategi keterpaduan penyelenggaran pendidikan yang dicetuskan oleh Engking relevan dengan gagasan Langgulung dalam. Strategi pendidikan makronya terutama pada bagian dasar-dasar pokok dalam aspek kesinambungan dantermasuk pula salah satu prioritas dalam tindakan yang dicetuskannya. Strategi Engking yang ketiga tentu saja menguatkan dan menegaskan bahwa dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan merupakan sebuah keniscayaan dengan memadukan unsur jasmani, rohani dan akal sebagaimana telah dipaparkan oleh Langgulung.

---

[13] Engking Soewarman Hasan, .Strategi Menciptakan Manusia yang Bersumber Daya Unggul., dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Balitbang Diknas, No.039, Tahun ke-8,November 2002, h. 863-870.

C. Strategi Pendidikan yang Bersifat Mikro

Dalam dunia pendidikan Islam, dikenal istilah *adab addunya* dan *adab addin*. Yang pertama melahirkan *tashkir* (teknologi), yang mengantar kepada kenyamanan hidup duniawi, sedang yang kedua menghasilkan *tazkiyah* (penyucian jiwa) dan *ma'rifah*, yang mengantar kepada kebahagiaan ukhrawi. Keduanya harus terpadu sebagaimana dicerminkan oleh doa *rabbana atina fiddunya hasanah wa fil akhirati hasanah wa qinaa azab annar* Dalam konteks upaya peningkatan kualitas SDM, kita dapat berkata bahwa jika tujuan pengembangan SDM, terbatas pada upaya meningkatkan produksi dan pengembangan ekonomi, maka boleh jadi dapat dikatakan bahwa pengetahuan yang dituntut dapat dibatasi pada pengetahuan jenis pertama, itupun dalam beberapa disiplin saja, tetapi jika yang dimaksudkan dengan pengembangan SDM, adalah mewujudkan manusia seutuhnya untuk menyukseskan tugas kekhalifahan, maka keduanya harus diupayakan untuk dipadukan, yang bertujuan untuk mencapai keridhaan ilahi.

Untuk itu, Hasan Langgulung selanjutnya mencetuskan strategi pendidikan yang bersifat mikro. Maksudnya, dalam pelaksanaannya yaitu secara individu. Ruang lingkup strategi ini lebih menitikberatkan pada strategi yang harus dilakukan oleh individu sebagai seorang muslim pakar-pakar dalam bidang pendidikan memusatkan pada konsep *tazkiyah*.[14]

1. Tazkiyah al-Nafs

Tazkiyah dalam pengertian bahasa bermakna pembersihan (*tathir*), pertumbuhan dan perbaikan (*al-islah*). Jadi, pada akhirnya *tazkiyah* berarti kebersihan dan perlakuan yang memiliki metode dan teknik-tekniknya, sifat-sifatnya dari segi syariat, dan hasil-hasil serta kesan-kesannya terhadap tingkah laku dan usaha untuk mencari keridhaan Allah Swt. Dalam hubungan dengan makhluk, dan dalam usaha mengendalikan diri menurut perintah Allah swt. Tazkiyah dibagi kepada tiga komponen:

---

[14] Hasan Langgulung, *Peralihan Paradigma dalam Pendidikan Islam dan Sains Sosial* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2002), Cet. 1, h, 269.

a. Tazkiyah *al-nafs* (penjernihan jiwa), inilah yang paling relevan dengan apa yang disebut konseling dewasa ini.

b. Tazkiyah *al-aql* (penjernihan akal), komponen ini mengandung dua hal:

1. Tazkiyah *al-aqaid* (menjernihkan aqidah dan pikiran).

2. Tazkiyah *Asalib al-Tafkir* (penjernihan cara-cara pemikiran). Dalam bagian ini pelajar: i) Dilatih mengkritik diri (*self critism*). ii) Dilatih mengadakan pembaruan bukan bertaqlid (*innovation*). iii) Dilatih berpikir secara saintifik (*scientific thinking*). iv) Dilatih berpikir secara kolektif bukan individual.

c. Tazkiyah *al-Jism* (penjernihan tubuh/badan). Ini terbagi dalam dua kelompok:

1. Penyusunan kebutuhan tubuh yang bertujuan untuk pertumbuhan dan kesehatan jasmani.

2. Berhemat dengan tujuan agar tenaga dan potensi manusia jangan terbuang. Ini banyak dibincangkan dalam ilmu ekonomi.[15]

Dari sini dapat dipahami periode tazkiyah itu bertujuan membentuk tingkah laku baru yang dapat menyeimbangkan roh, akal, dan badan seseorang sekaligus. Dalam tazkiyah *al-Nafs* itulah konseling ini dapat dibuat perbandingan dari segi metode dan tekniknya. Untuk mencapai tujuan itu seorang konselor perlu adanya metode teknik seperti pada konseling. Di antara metode tazkiyah adalah:

1) Sembahyang (shalat).

2) Puasa.

---

[15] *Ibid,* hal. 269

3) Zakat.

4) Haji.

5) Membaca Al-Qur'an.

6) Zikir.

7) Bertafakur pada makhluk Allah.

8) Mengingat kematian (*dzikrul maut*).

9) Muraqabah, muhasabah, mujahadah, dan muatabah.

10) Jihad, amar ma.ruf, dan nahi munkar.

11)Khidmat dan tawadu..

12)Mengetahui jalan masuk setan ke dalam jiwa dan menghalanginya

13)Mengetahui penyakit hati dan menghindarinya.[16]

Adalah kewajiban manusia untuk berusaha memanfaatkan sumber dayanya bagi pengembangan ilmu dan teknologi dalam mengatasi kesukaran-kesukaran hidup. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia banyak yang cenderung berpikir bahwa ukuran spiritual Islam adalah suatu hal dan pengembangan ilmu adalah hal lain. Padahal dimensi spiritual sangat penting dalam pengembangan SDM.

Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sebab, penguasaan iptek belaka tidaklah merupakan salah-satunya jaminan bagi kesejahteraan manusia secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai rasa tanggung jawab spiritual terhadap iptek.[17]

---

[16] *Ibid,* hal. 270

[17] Wakhudin, hal. 240

Iptek yang telah diraih oleh manusia dalam pandangan Islam harus dapat mencapai kebahagiaan material dan spiritual umat manusia bagi tercapainya suatu kehidupan yang dikenal dengan sebutan *rahmatan lil alamin*. Dengan persepsi kepercayaan kepada Allah sebagai nilai dasar dalam pengembangan sumber daya bagi manusia maka akan terdapat dalam masyarakat manusia suatu kehidupan yang jujur, rukun, manusiawi, adil, dan beradab sejalan dengan kehendak Ilahi yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia yang ia ciptakan dengan diperlengkapi daya kekuatan yang dikenal dengan istilah *human resources*.

Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia tidak semata-mata mengisi alam pikiran dengan fakta-fakta tetapi juga mengisi dengan kemampuankemampuan memperoleh ilham dan inspirasi yang dapat dicapai melalui keimanan kepada Allah swt atau dalam konsep Hasan Langgulung di atas dengan cara *tazkiyah al-Nafs* sehingga tugas yang besar di mana iptek memegang supremasi kekuasaan di abad modern ini berdaya guna dan produktif bagi kesejahteraan umat manusia. Perlu ditegaskan bahwa manusia yang telah memiliki SDM berkualitas harus setia kepada nilai-nilai keagamaan. Ia harus memfungsikan *qalb*, hati nurani dan intuisinya untuk selalu cenderung kepada kebaikan. Inilah yang disebut sifat *hanif* dalam diri manusia.

D. Re-orientasi Pendidikan Islam dalam peningkatan SDM

Selain mengemukakan strategi pendidikan Islam di atas, Hasan Langgulung juga memaparkan wacana reorientasi pendidikan agama Islam yang berkaitan erat dengan pengembangan SDM, namun tidak termasuk dalam strategi di atas. Ia berpendapat bahwa pendidikan Islam seharusnya mempunyai orientasi yang dapat mengembangkan SDM. Dalam hal ini ia mengemukakan tiga orientasi bagi pendidikan agama (Islam).

1. Membangun Motivasi/Etos Kerja

Agama Islam membimbing manusia untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Kebahagiaan di akhirat itulah kebahagiaan sejati dan kekal selamalamanya, kebahagiaan di dunia bersifat sementara dan hanyalah alat untuk mencapai kebahagiaan sejati di akhirat namun ibarat ladang tempat menanam untuk memetik hasilnya di akhirat. Kebahagiaan di dunia terjadi dalam bentuk terhindar dari segala yang mengancam dan mencelakakan hidup seperti penganiayaan, ketidakadilan, bencana, siksaan, kerusuhan, kedzaliman, pemerasan, dan segala macam penyakit dan marabahaya. Kebahagiaan jenis ini diberikan oleh Tuhan kepada manusia karena beriman dan beramal. Kebahagiaan akhirat terjadi dalam bentuk terhindar dari siksaan, baik di dalam kubur maupun pada hari akhirat sebelum dan sesudah menjalani pengadilan untuk surga dan neraka. Ada dua syarat utama untuk kebahagiaan itu, yaitu iman dan amal. Iman adalah kepercayaan kepada Allah swt, rasul, malaikat, kitab, hari kiamat, dan qadha dan qadar. Semua ini berkaitan dengan kebahagiaan manusia di akhirat. Inilah syarat utama. Syarat kedua ialah amal. Amal ialah perbuatan, tindakan, tingkah laku termasuk yang lahir dan batin, yang tampak dan tidak tampak, amal jasmani ataupun amal hati. Ada dua jenis amal yaitu amal ibadah (*devotional act*), yaitu amal yang khusus dikerjakan untuk membersihkan jiwa bagi kehidupan jiwa itu sendiri. Yang kedua inilah amal *muamalat* (*non-directed act*) yaitu segala amal yanag berkaitan dengan hubungan manusia dengan manusia lain, seperti amal dalam perekonomian, kekeluargaan, warisan, hubungan kenegaraan, politik, pendidikan, sosial, kebudayaan, dan lain-lain. Ibadah ialah makanan ruhani sedangkan amal *muamalat* ialah makanan jasmani. Inti pendidikan agama yang dapat memberikan motivasi kerja bagi setiap individu dan masyarakat ialah iman dan amal. Karena hanya itulah menurut sistem kepercayaan Islam yang dapat memberikan kebahagiaan kepada manusia dan dapat menghindarkannya dari kecelakaan di dunia dan di akhirat. Jadi, orientasi baru pendidikan agama ialah iman dan amal ke arah pembentukan masyarakat yang bermotivasi.[18]

2. Membangun Disiplin Kerja

Pembentukan masyarakat yang memiliki motivasi saja tidak cukup, motivasi kerja itu perlu dibimbing dan dikawal untuk ditujukan ke suatu arah tertentu, misalnya ke arah tujuan pembangunan. Motivasi perlu dikawal, diatur, diarahkan, disusun, dan lain-lain supaya bergerak menuju ke arah yang dituju, misalnya pembangunan. Itulah disiplin. Disiplin tak hanya memiliki makna sempit; menyekat, mengendalikan dan menahan, tetapi makna disiplin menurut Hasan Langgulung ialah melatih, mendidik, dan mengatur atau hidup teratur. Jadi, kalau motivasi beriringan.istilah Hasan Langgulung: bergandeng bahu.memang sudah tepat atau ideal. Karena yang pertama bergerak dengan kuat dan cepat manakala yang kedua mengatur dan melatih agar motivasi mempunyai arah dan tujuan tertentu.

Dalam konteks pendidikan agama, ada beberapa hal yang sangat berkaitan dengan disiplin, misalnya:

a. Sembahyang (shalat lima waktu) sehari semalam.

b. Puasa dalam bulan ramadhan.

c. Ibadah shalat sunah dan puasa sunah.

d. Konsep amanah yang memiliki makna pemberian tuhan kepada manusia termasuk kekayaan, ilmu pengetahuan, kekuasaan dan lain-lain harus pula dianggap sebagai tanggung jawab besar.

Pendidikan Islam sepatutnya menitikberatkan praktek ibadah dalam membentuk disiplin anak-anak di sekolah. Pengajaran yang terlalu menitikberatkan aspek kognitif dari pelajaran agama sekadar untuk lulus ujian sudah terlambat (*out to date*). Sekarang yang diperlukan adalah penghayatan pendidikan agama itu untuk membentuk masyarakat yang bermotivasi dan berdisiplin.[19]

---

[18] *Ibid.,* h. 233-234

3. Internalisasi Nilai-nilai

Masalah penghayatan (*internalitation*) bukan hanya pada pendidikan agama saja, tetapi pada semua aspek pendidikan. Pendidikan akan menjadi dangkal jika hanya ditujukan untuk memperoleh ilmu (*knowledge*) terutama yang berkenaan dengan fakta (pengetahuan) dan kemahiran (*skill*). Pendidikan seperti ini tidaklah terlalu rumit karena tidak terlalu banyak melibatkan aspek nilai. Tetapi, sebaliknya pembelajaran sikap yang melibatkan nilai biasanya berasal dari cara kemasyarakatan yang diperoleh pelajar semasa kecil.

Nilai itu mestinya mempunyai model, yang bermakna tempat nilai itu melekat supaya dapat disaksikan bagaimana nilai itu beroperasi. Ambillah sebuah nilai seperti kejujuran. Menurut Langgulung, nilai ini bersifat *mujarrad* (*abstract*). Supaya nilai yang bernama kejujuran itu dapat disaksikan beroperasi, maka nilai itu harus melekat pada suatu model, misalnya pada seorang guru, bapak, atau seorang kawan. Inilah sebagian yang perlu wujud untuk penghayatan nilai. Oleh karena pendidikan agama merupakan pendidikan ke arah penghayatan agama, maka orientasi pendidikan agama haruslah ditinjau kembali agar sesuai dengan tujuan tersebut.[20] Itulah tiga orientasi pendidikan agama Islam yang dikemukakan oleh Hasan Langgulung. Ketiga orientasi tersebut mencerminkan bahwa pendidikan tak cukup dipelajari secara teori saja. Pendidikan agama Islam harus bisa mengejawantahkan nilai-nilai ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari, kapan dan di manapun. Pendidikan Islam harus menjadi *spirit* bagi manusia untuk mengembangkan SDMnya guna meraih kehidupan yang baik dan layak di dunia. Namun, pendidikan Islam juga harus menjadi pengontrol segala tindakan manusia agar dalam meraih tujuan hidup yang layak tersebut tetap dengan memegang teguh nilai-nilai Islam sehingga ia dapat mempertanggungjawabkan tugas dan fungsi sebagai *khalifah* di muka bumi.

---

[19] *Ibid.,* hal. 234-235

[20] *Ibid.,* hal. 236

BAB IV
INTEGRASI MANAJEMEN MUTU TERPADU PENDIDIKAN ISLAM

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Maju tidaknya suatu bangsa sangat tergantung pada pendidikan bangsa tersebut. Artinya jika pendidikan suatu bangsa dapat menghasilkan *"Manusia"* yang berkwalitas lahir batin. Otomatis bangsa tersebut akan maju, damai dan tenteram. Sebaliknya jika pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi maka bangsa itu akan terbelakang disegala bidang. Berbicara mengenai kualitas sumberdaya manusia. Islam memandang bahwa pembianaan sumberdaya manusia tidak dapat dilepaskan dari pemikiran mengenai manusia itu sendiri, dengan demikian Islam memiliki konsep yang sangat jelas, utuh dan komprehensif mengenai pembinaan sumberdaya manusia. Konsep ini tetap aktual dan relevan untuk diaplikasikan sepanjang zaman.

Dewasa ini Pendidikan Nasional tengah menghadapi isu krusial. Isu yang paling sensitif terkait dengan mutu pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, professionalisme, efisiensi, debirokrasi dan prilaku pemimpin pendidikan. Hal tersebut masing sangat kontradiktif dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistim Pendidikan

Nasional (sisdiknas) bab II pasal 3 disebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab . Dan pada bab III pasal 4 ayat 6 disebutkan bahwa prinsip penyelenggaraan pendidikan adalah dengan memperdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.[1]

Pada hakekatnya, berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, bahkan masih banyak kegagalan ini disebabkan antara lain; masalah manajemen pendidikan yang kurang tepat, penempatan tenaga tidak sesuai dengan bidang keahliaannya (termasuk didalamnya pengangkatan kepala madrasah /sekolah yang kurang profesional bahkan hanya mengutamakan nuansa politis dari pada profesionalisme), penanganan masalah bukan pada ahlinya, pemerataan kesempatan, keterbatasan anggaran yang tersedia, sehingga tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat diwujudkan secara signifikan. Menurut Sidi telah diupayakan tidak kurang 12 strategi pembangunan pendidikan nasional, antara lain 1). Menerapkan perencanaan berbasis kompetensi lokal. 2). meningkatkan pemerataan pendidikan. 3). menetapkan sistem manajemen mutu secara menyeluruh. 4). meriview kurikulum secara pereodik serta mengembangkan implementasi kurikulum secara kontinyu. 5). merancang proses penerapan pendekatan dan metode serta isi pendidikan yang memberi kesempatan luas kepada peserta didik dan warga belajar untuk mengembangkan potensi kemampuannya secara luas. 6). meningkatkan system manajemen sumber pendidikan yang lebih adil dan memadai serta mendayagunakan dan memobilisasi sumber dana secara efisien. 7). Menyusun rambu-rambu kebijakan pengembangan program pendidikan yang luwes. 8). Membuat peraturan perundangan yang mengatur perimbangan peran pemerintah dan non pemerintah dalam pendidikan secara komprehensif. 9). Mengurangi unit birokrasi yang dipandang kurang bermanfaat. 10). Mengupayakan secara konsisten dukungan dana yang memadai terutama untuk prioritas program pendidikan sebagai *public goods*. 11). menjaga konsistensi dan berkelanjutan internalisasi nilai-nilai pendidikan nasional di antara tiga pusat pendidikan; yaitu keluarga, sekolah dan masyarakat, dan 12). Mengkaji pendekatan pembelajaran yang berorientasi pada *life skill*.[2]

---

[1] Depdiknas, *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education)* Depdiknas,2001, *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education) Buku I,* Jakarta 2001

Untuk menciptakan sebuah lembaga pendidikan yang bermutu sebagaimana yang diharapkan banyak orang atau masyarakat bukan hanya menjadi tanggungjawab sekolah, tetapi merupakan tanggungjawab dari semua pihak termasuk didalamnya orang tua dan dunia usaha sebagai customer internal dan eksternal dari sebuah lembaga pendidikan. *Arcaro S Jerome* menyampaikan bahwa terdapat lima karakteristik sekolah yang bermutu yaitu: 1) Fokus pada pelanggan. 2) Keterlibatan total 3) Pengukuran 4) Komitmen 5) Perbaikan berkelanjutan (2 Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat. Pada kesempatan ini, lembaga pendidikan Islam harus mampu merubah paradigma baru pendidikan yang berorientasi pada mutu semua aktivitas yang berinteraksi didalamnya, seluruhnya mengarah pencapaian pada mutu.

---

[2] Sidi, 1, *Strategi Pendidikan Nasional*, Makalah, disampaikan pada simposium dan musyawarah Nasional 1 Alumni Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang tanggal 13-14 oktober 2001 di Malang.

Suryadi Poerwanegara menyampaikan ada enam ungsur dasar yang mempengarui suatu produk : 1) Manusia 2) Metode 3) Mesin 4) Bahan 5) Ukuran 6) Evaluasi Berkelanjutan.[3] Pemimpin lembaga pendidikan Islam, khususnya di lingkungan pesantren dan madrasah merupakan *motivator, event Organizer,* bahkan penentu arah kebijakan sekolah dan madrasah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Untuk mewujutkan hal tersebut maka kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang memenuhi kriteria sebagai berikut:[4]

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik , lancar produktif.

2. Dapat meyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujutkan tujuan sekolah dan pendidikan.

4. Berhasil menerapkan prisnsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.

---

[3] Suryadi Prawirosentono, *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta, PT.Bumi Aksara, 2002), hal.12

[4] Hidayati, Titiek Rohana, ,*Hubungan antara Ketrampuilan Manajerial Kepala Sekolah, pelatihan Guru, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta se kabupaten jember,* Unpublished Dissertation, (Malang:UM Malang, 2005), hal.53

5. Bekerja dengan tim manajemen.

6. Berhasil mewujutkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.[5]

Pondok pesantren, bila dibandingkan dengan lembaga pendidikan lain yang pernah muncul di Indonesia merupakan sistem pendidikan tertua saat ini dan dianggap sebagai poruduk budaya Indonesia yang *indigenous*. Ditegaskan pula oleh Madjid bahwa pesantren adalah lembaga yang merupakan cikal bakal sistem pendidikan di Nasional. Dari segi histories, pesantren tidak hanya identik dengan makna keislaman, tetapi juga mengandung makna keaslian Indonesia. Pendidikan ini semula pendidikan agama Islam yang dimulai sejak munculnya masyarakat Islam di Indonesia, yaitu abad ke-13. Pada saat itu, pendidikan pesantren merupakan satu-satunya lembaga pendidikan yang terstruktur, sehingga pendidikan ini dianggap sekolah bergengsi. Di lembaga inilah kaum muslimin Indonesia mengalami doktrin dasar Islam, khususnya menyangkut praktek kehidupan dan keagamaan. Ciri umum yang diketahui adalah pesantren memiliki kultur yang khas. Cara pengajarannya yang unik. Kyai yang biasanya adalah pendiri pondok pesantren, memberikan layanan pendidikan secara kolektif atau bandongan (*collective learning process*) dan layanan individual atau sorogan (*individual* learning process). Pola seperti ini disebut pondok pesantren salafiyah.

Pada perkembangannya, pondok pesantren merespon positif terhadap pengaruh pendidikan Barat, Asia, dan Afrika yang mengenalkan sistem sekolah/klasikal, walaupun secara kultur, pembelajaran secara salafiyah tidak sepenuhnya ditinggalkan. Muncul kemudian istilah pondok modern seperti Pondok Modern Gontor Ponorogo. Modern biasa berarti *renaissance, aufklarung atau enlighment*. Modern berarti pula keterbukaan, perbedaan pendapat, demokrasi, dan sebagainya. Dalam konteks ini, modern bisa berarti "melampui" keadaan pesantren dan segala penggambarannya tentang dunia pendidikan Islam tersebut, pada zamannya. Para pendiri pondok modern jelas mencita-citakan sebuah modernisasi pemikiran dalam masyarakat Islam. Dan pondok modern merupakan sebentuk harapan bagi pembaharuan pendidikan yang merdeka Menurutnya, pondok pesantren disebut modern karena memang tampil tidak sama dengan pondok-pondok tradisional atau salafiyah, baik sistim pendidikan dan pengajarannya maupun pola sikap dan pola pikir keagamaannya, meskipun sebenarnya pondok modern tidak bisa menanggalkan kesan "ortodok" sebagaimana *trademark* pesantren lain pada umumnya.[6]

---

[5] Mulyasa, E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi,* Bandung: PT. Remaja RosdakaryaNazir,Moh,2005, *Metode Penelitian.,* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2002), hal.126

Data Departemen Agama menunjukkan perkembangan pondok pesantren yang luar biasa. Secara kuantitatif, tercatat jumlah pesantren di Indonesia mencapai di atas 11.312 buah dengan santri lebih dari 2.737.805 orang terdiri dari pesantren salafiyah dan modern. Selain menunjukkan tingkat keragaman, orientasi pimpinan pesantren, dan independensi kyai, jumlah ini memperkuat argumen bahwa pesantren merupakan lembaga pendidikan swasta yang sangat mandiri dan sejati merupakan praktik pendidikan berbasis masyarakat (*community based education*). Melihat keberadaan dan keragaman pondok pesantren ini, sebaiknya menjadi catatan pemerintah terutama dalam rangka realisasi gerakan peningkatan mutu pendidikan untuk semua. Dan keberadaannya yang menyebar dan meluas bias dijadikan sebagai basis gerakan pemberantasan buta huruf, akselerasi program wajib belajar, dan bisa meningkatkan HDI (*Human Development Index*) Indonesia dimata dunia yang saat ini sedang anjlok. Dengan demikian pesantren sebagai institusi pendidikan juga ikut berperan dan bertanggungjawab atas pelaksanaan program-program pemerintah.

---

[6] Win Ushuluddin, *Sintesis Pendidikan Islam Asia – Afrika*,(Yogyakarta: Paradigma, 2002), hal.5

Pondok pesantren adalah sebuah sistem sosial yang didalamnya terdapat interaksi sosial yang harus dikelola dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada guru atau staf lainnya, akan tetapi peran pengasuh atau kyai sebagai sentral figur sangat menentukan dalam menciptakan iklim pesantren yang mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar.

Setiap lembaga pendidikan, termasuk didalamnya pondok pesantren, dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada “pelanggannya”. Agar tugas ini terwujud, pesantren perlu didukung sistem manajemen yang baik. Beberapa ciri sistem manajemen yang baik adalah adanya pola pikir yang teratur (*administrative thinking*) pelaksanaan kegiatan yang teratur (*administrative behaviour*), dan penyikapan terhadap tugas-tugas kegiatan secara baik (*administrative attitude*).

Menurut Mulyasa bahwa kepala sekolah diasumsikan pimpinan pondok pesantren dikenal dengan direktur atau kyai, merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas pendidikan.[7] Sedangkan potensi kepala sekolah / kyai jika ditinjau dari tugas dan tanggungjawabnya, lebih ditekankan pada kompetensi manajerial dan kepemimpinan pendidikan. Sebagai manajer sekaligus pemimpin pendidikan, kepala sekolah/kyai harus: 1) Membina kerja sama yang harmonis dengan stafnya, 2) Membantu para guru untuk memahami kurikulum, 3) Membina hubungan yang baik antara sekolah dengan masyarakat, dan 4) Menyelenggarakan pendidikan dan membinanya.

---

[7] Mulyasa, E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi,* Bandung: PT. Remaja RosdakaryaNazir,Moh,2005, *Metode Penelitian.,* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia), hal.24

Untuk menjawab berbagai permasalahan yang ada di lingkungan pendidikan tersebut terletak pada Manajemen mutu terpadu yang akan memberi solusi para professional pendidikan untuk menjawab tantangan masa kini dan masa depan. Karena Manajemen Mutu Terpadu dapat digunakan untuk membangun aliansi antara pendidikan, bisnis dan pemerintah. Manajemen Mutu terpadu dapat membentuk masyarakat responsive terhadap perubahan tuntutan masyarakat di era globalisasi ini. Manajemen Mutu Terpadu juga dapat membentuk sekolah yang tanggap dan mampu merespon perubahan yang terjadi dalam bidang pendidikan demi memberikan kepuasan pada *stakeholder*.

Mengacu kepada latar belakang masalah di atas, dapat ditegaskan bahwa mutu pendidikan nasional saat ini sedang menghadapi problem yang pelik dan komplek, bukan saja problem-problem rutin-administrasi, namun pula hadirnya kemampuan ketrampilan manajerial pimpinan lembaga pendidikan, perubahan prilaku dan pola hidup pimpinan lembaga pendidikan khususnya di lembaga pendidikan Islam, rendahnya partisipasi dan tanggung jawab secara komprehensip tenaga pendidik dan kependidikan, niat yang kurang tulus dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi *(TUPOKSI)* yang diemban olehnya atau Tim Work Tenaga pendidik dan Kependidikan, para pelanggan pengguna lulusan menuntut profesionalisme terhadap teori, skill, dan pengalaman yang mereka miliki sesuai dengan tuntutan lapangan, masih carut marutnya pemahaman dan aplikasi teori belajar dan pembelajaran yang dimiliki oleh para guru maupun dosen, Dan Evaluasi kebijakan pendidikan dan evaluasi pembelajaran yang masih labil dan berubah-ubah akan memengaruhi kegoncangan pemahaman dan ketidaknyamanan pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan

Manajemen berasal dari kata *"to manage"* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management*) dalam kontek pendidikan merupakan sebuah filosofi metodologi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institutsi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan,, dan harapan pelanggan, saat ini maupun masa yang akan datang.[8] Sedangkan Santoso menyampaikan bahwa TQM merupakan suatu sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Total Quality Management merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, tenaga kerja, proses, dan lingkungan.[9]

Pada hakekatnya tujuan institusi pendidikan adalah untuk menciptakan dan mempertahankan kepuasan para pelanggan dan dalam TQM kepuasan pelanggan ditentukan oleh stakeholder lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena hanya dengan memahmi proses dan kepuasan pelanggan maka organisasi dapat menyadari dan menghargai kualitas. Semua usaha / manajemen dalam TQM harus diarahkan pada suatu tujuan utama, yaitu kepuasan pelanggan, apa yang dilakukan manajemen tidak ada gunanya bila tidak melahirkan kepuasan pelanggan.

---

[8] Edward Sallis, *Total Quality Management*, Alih Bahasa, Ahmad Ali Riyadi. Ircisod, Yogyakarta, 2006), hal.73

[9] Nasution.M.N. *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia.Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 tahun 2006 *Tentang Standar Kompetensi Lulusan Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah,* Jakarta, 2004), hal.18

C. Urgensitas Kerjasama Tim (*Team Work*)

Kerjasama tim merupakan unsur yang sangat penting dalam Manajemen Mutu Terpadu. Tim adalah sekelompok orang bekerja secara bersama-sama dan memiliki tujuan bersama yaitu untuk memberikan kepuasan kepada seluruh satakeholders. Kerja tim dalam sebuah organisasi merupakan komponen penting dalam TQM, mengingat kerja tim akan meningkatkan kepercayaan diri, komunikasi dan mengembangkan kemandirian. Kerjasama tim dalam menangani proyek perbaikan atau pengembangan mutu pendidikan merupakan salah satu bagian dari pemberdayaan (*empowerment*) pegawai dan kelompok kerjanya dengan pemberian tanggungjawab yang lebih besar. Eksistensi kerjasama dalam sebuah lembaga pendidikan sebagai modal utama dalam meraih mutu dan kepuasan stakeholders melalui proses perbaikan mutu secara berkesinambungan.

Fungsi kerjasama tim sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab pada mutu pembelajaran

2. Bertanggung jawab pada pemanfaatan waktu para guru, maretial serta ruang yang dimanfaatkan

3. Menjadi saran untuk mengawasi, mengevaluasi, dan meningkatkan mutu. Bentindak sebagai penyalur informasi kepada pihak manajemen tentang perubahan-perubahan yang dalam proses peningkatan mutu team.

Faktor-faktor Penghambat Kerja tim:

1. Identitas pribadi kerja tim

2. Hubungan antara anggota tim
3. Identitas tim dalam organisasi

Ada tiga komponen saling berkaitan yang mempengaruhi kinerja dalam produktivitas suatu tim, yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi secara keseluruhan

Budaya atau kultur suatu organisasi akan menentukan sikap, perilaku dan cara berpikir seluruh anggota dalam mencapai misi dan tujuuan yang dipengaruhi oleh filosofi organisasi, norma, kode etik, system penghargaan dan harapan dari para anggota organisasi.

2. Kerja tim

Tim kerja mampu mencapai kinerja atau produktivitas yang diharapkan apabila dilakukan dengan adanya peranan dan tanggungjawab yang jelas, mampu melaksanakan manajemen konflik, adanya prosedur operasi yang jelas dan simple, serta pencapaian misi tim.

3. Para individu anggota tim

Sifat individu anggota tim harus memiliki beberapa persyaratan agar kinerja atau produktivitas meningkat, yaitu: memiliki kesadaran dini untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan tim, memiliki apresiasi terhadap perbedaan individual, bersikap empati dan perhatian yang besar dalam penyampaian tugas masing-masing individu anggota tim.

Strategi untuk meningkatkan kinerja tim dalam pencapaian tujuan antara lain ialah:

1. Saling ketergantungan; Saling ketergantungan individu dalam sebuah tim sangat penting dalam hal informasi, sumber daya, pelayanan tugas, karena hal ini dapat memperkuat kekompakan tim dalam mencapai kepuasan seluruh stakeholders.

2. Perluasan Tugas; Tim harus diberi tantangan, karena reaksi atau tanggapan terhadap tantangan tersebut membentuk semangat persatuan, kebanggan dan kesatuan tim.

3. Penjajaran (*alignment*); Rasa individualistis harus dibuang dalam rangka mencapai misi yang bersama.

4. Bahasa yang umum; Dalam pemakaian istilah harus memakai bahasa umum agar supaya meudah dipahami oleh semua anggota tim.

5. Kepercayaan/Respek; Dalam tim harus berusaha membentuk kepercayaan dan respek demi tercapainya kerjasama yang baik

6. Kepemimpinan; Dalam tim setiap individu memiliki bakat dan kemampuan anggota tim.

7. Ketrampilan pemecahan masalah; Kemampuan memecahkan masalah dalam tim harus dibina. Karena masalah sering muncul dalam organisasi.

8. Ketrampilan menangani komprontasi/konflik; Dalam Manajemen Mutu Terpadu dibutuhkan ketrampilan menghadapi perbedaan pendapat dan menyampaikan ketidaksetujuan terhadap pendapat orang lain tanpa merusak keharmonisan dalam tim

9. Ketrampilan menangani komprontasi/konflik; Dalam Manajemen Mutu Terpadu dibutuhkan ketrampilan menghadapi perbedaan pendapat dan menyampaikan ketidaksetujuan terhadap pendapat orang lain tanpa merusak keharmonisan dalam tim

10. Penilaian/tindakan; Penilaian dilakukan dengan memantau dan membandingkan apa yang telah dilakukan dengan pernyataan misi dan rencana tindakan yang ada.

11. Penghargaan; Penghargaan atas kesuksesan tim dalam menyelesaikan tugas merupakan motivasi tim untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan selanjutnya.

Menurut Edward Sallis parameter efektivitas tim adalah, sebagai berikut:

1. Sebuah tim memerlukan peran anggota yang telah didefinisikan secara jelas.Hal ini penting untuk mengetahui siapa pemimpin tim dan siapa yang menfalisilitator tim

2. Tim membutuhkan tujuan yang jelas. Tim harus mempunyai arah dan tujuan yang jelas untuk dicapai. Tujuan harus realistis, dapat dicapai dan relevan bagi kepentingan seluruh anggota.

3. Sebuah tim membutuhkan sumberdaya-sumberdaya dasar untuk beroperasi. Kebutuhan sumber daya dasar adalah manusia, waktu, ruang dan energi.

Sebuah tim perlu mengetahui tanggungjawab dan otoritas seperti:

1. Sebuah tim Kekecewaan akan lahir jika terdapat pertimbangan yang diabaikan atau jika tim berlebihan dalam menggunakan otoritasnya

2. Sebelum tim membutuhkan rencana kerja. Rencana mencakup visi, misi tentang langkah-langkah yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas dan sumber daya bagi tim.

3. Sebuah tim membutuhkan seperangkat aturan untuk bekerja. Aturan-aturan harus sederhana dan disetujui oleh seluruh anggota tim, mereka adalah tahap penting dalam penentuan norma

4. Tim perlu menggunakan alat-alat yang tepat untuk mengatasi masalah dan menemukan solusinya

5. Tim perlu mengembangkan sikap tim yang baik dan bermanfaat

Ada beberapa hal yang secara ideal harus dilakukan oleh seluruh anggota dan mencakup kemampuan untuk:

1. Menghiniasisikan diskusi
2. Mencari informasi dan opini
3. Mengusulkan prosedur untuk mencapai tujuan
4. Menjelaskan atau mengurangi ide
5. Menyimpulkan
6. Tes untuk mufakat
7. Bertindak sebagai moderator lalu lintas percakapan langsung, menghindari percakapan simultan, menghambat pembicaraan yang dominan, memberi kesempatan pada pembicara uyang lain, menjaga percakapan dari hal-hal yang menyimpang
8. Kompromis dan kreatif dalam mengatasi perbedaan
9. Mencoba untuk mengurangi ketegangan dalam kelompok dan berusaha bekerja menembus masalah-masalah yang sulit.
10. Mengekpresikan perasaan kelompok dan meminta yang lain untuk mengecek kesan tersebut
11. Membuat kelompok setuju terhadap standar
12. Merujuk pada dokumentasi dan data
13. Memuji dan mengoreksi anggota dengan cara yang *fair* dan mampu menerima komplain sama baiknya dengan pujian.

1. Keterlibatan *Stakeholder*

Misi utama dari Manajemen Mutu Terpadu adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan seluruh pelanggan. Sekolah yang baik adalah sekolah yang mampu menjaga hubungan dengan pelanggannya dan memiliki obsesi terhadap mutu. Pelanggan sekolah ada dua macam

a. Pelanggan Internal: guru, pustakawan, laborat, teknisi dan administrasi

b. Pelanggan Eksternal terdiri dari

c. Pelanggan primer: siswa

d. Pelanggan sekunder: orang tua, pemerintah dan masyarakat

e. Pelanggan tertier: pakaian, penerima lulusan, perguruan tinggi/usaha

Menurut Edward Sallis dalam institusi pendidikan pelanggan utama adalah pelajar yang secara langsung menerima jasa, pelanggan kedua yaitu orang tua atau sponsor pelajar yang memiliki kepentingan langsung secara individu maupun institusi dan pelanggan ketiga yaitu pihak yang memiliki peran penting, meskipun tak langsung seperti pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan Guru, staf dan setiap orang yang bekerja dalam masing-masing institusi turut memberikan jasa kepada para kolega mereka adalah pelanggan internal. Hubungan internal yang kurangbaik akan menghalangi perkembangan sebuah institusi sekolah dan akhirnya membuat pelanggan eksternal menderita. Salah satu tujuan TQM adalah untuk merubah sebuah institusi sekolah manjadi sebuah tim yang ikhlas, tanpa konflik, dan kompetisi internal, untuk meraih sebuah tujuan tunggal yaitu memuaskan seluruh pelanggan.

2. Keterlibatan siswa

Upaya melibatkan siswa telah menjadi fenomena yang berkembang pada sekolah akhir-akhir ini, tetapi belum maksimal siswa yang terlibat dan mempengaruhi proses penyusunan kegiatan belajar mengajar disekolah. Perlu didesain agar supaya dalam penyusunan kurikulum dan peraturan-peraturan disekolah disusun secara fair dan efektif dengan melibatkan siswa. Adalah penting melibatkan siswa dalam proses pembuatan keputusan seperti dalam penyusunan kurikulum dan hal-hal yang berkenaan dengan desain materi pembelajaran. Sebuah lingkungan kelas yang memberi otonomi atau keleluasaan bagi siswa memiliki kaitan erat dengan kemampuan siswa dalam berekspresi, kreatif menunjukkan kemampuan diri belajar secara konseptual dan senang terhadap tantangan. Si siswa yang memiliki andil dalam kegiatan-kegiatan instrusional atau pembuatan peraturan sekolah memilik rasa cinta terhadap sekolah dan pada gilirannya secara signifikan keterlibatan mereka terhadap kegiatan-kegiatan sekolah.

Selama ini siswa dijadikan objek dikelas ketimbang dijadikan sebagai subjek pendidikan. Siswa diharuskan tunduk kepada seluruh aturan yang dibuat oleh sekolah siswa tidak diberi kesempatan untuk mengungkapkan kemampuan yangdimilinya. Siswa dalam menerima pelajaran dari guru dan menjalankan peraturan yang ada disekolah dalam keadaan terpaksa, karena merasa tidak nyaman dan tidak dilibatkan dalam desain pembelajaran dan pembuatan peraturan. Bahwa orientasi negatif bisa muncul jika kebijakan, tujuan dan norma sekolah atau implementasi semuanya dikembangkan tanpa melibatkan siswa atau siapa saja yang akan melaksanakannya. Sebaliknya keterlibatan mereka yang maksimal, terutama siswa akan memberikan respon positif terhadap program, peraturan, tuntutan atau norma–norma sekolah, keterlibatan siswa dalam perencanaan aktivitas kelas adalah merupakan bagian dari aspek otonomi dan kontrol dari siswa sendiri. Jika siswa merasa tidak berseberangan dengan aturan kelas, kemungkinan besar mereka akan mengembangkan prilaku positif terhadap sekolah secara umum dan terhadap prestasi akademis secara khusus.

3. Keterlibatan orang tua

Keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan anak disekolah merupakan hal yang penting dilakukan oleh institusi pendidikan dan inilah salah satu unsur penting dalam TQM. Peran orang tua dalam pembentukan motivasi dan penguasaan diri anak sejak dini merupakan modal besar bagi kesuksesan anak di sekolah. Peran orang tua terdiri dari: orang tua dapat mendukung perkembangan intelektual anak dan kesuksesan akademik anak dengan memberi mereka kesempatan dan akses ke sumber-sumber pendidikan seperti jenis sekolah yang dimasuki anak atau akses ke perpustakaan, multi media seperti internet dan televisi pendidikan. Orang tua dapat membentuk perkembangan kognitif anak dan pencapaian akademik secara langsung dengan cara terlibat langsung dalam aktivitas pendidikan mereka. Orang tua juga mengajarkan anak norma dalam berhubungan dengan orang dewasa dan teman sebaya yang relevan dengan suasana kelas.

Alternatif cara untuk mengakrabkan antara sekolah dan orang tua yaitu:

1. Lakukan komunikasi secara intensif, secara proaktif sekolah menghubungi orang tua siswa. Ini dapat dilakukan

2. Kirimkan ucapan selamat bergabung dengan sekolah dan BP2, bagi orang tua siswa baru, setelah perlu dilakukan perkenalan dan orientasi singkat agar orang tua mengetahui sekolah dengan aktivitasnya.

3. Rapat tertentu, sebaiknya dilakukan pada level kelas, sehingga di antara rapat dapat efektif dan orang tua dapat saling kenal

4. Kirimkan berita sekolah secara periodik, sehingga orang tua selalu mengetahui perkembangan terakhir

5. Bagikan daftar personal sekolah secara lengkap, termasuk alamat dan tugas-tugas pokok mereka, sehingga orang tua dapat menghubungi.

6. Mengundang orang tua jika anaknya berprestasi, jangan hanya mengundang kalau anaknya bermasalah.

7. Melakukan kunjungan rumah bila diperlukan: Libatkan orang tua sebagai sponsor/panitia kegiatan di sekolah Memberi peran orang tua untuk mengambil keputusan, sehingga merasa

bertanggungjawab untuk melaksanakannya. Dorong guru untuk melibatkan orang tua dalam menunjang keberhasilan belajar siswa

Usaha yang dapat dilakukan untuk mendorong orang tua terlibat pada kegiatan di sekolah.

8. Lakukan identifikasi kebutuhan sekolah dan bagaimana orang tua dapat membantu pada kegiatan tersebut. Libatkan guru, staf dan wakil BP3 dalam identifikasi tersebut.Susun uraian tugas untuk posisi-posisi yang mungkin dapat dibantu oleh orang tua sebagai relewan. Upayakan tugas tersebut tidak terikat oleh jadwal waktu yang ketat.

9. Bantu guru untuk menyusun program relawan yang terkait dengan tugasnya.

10. Informasikan secara luas program relawan tersebut, lengkap dengan diskripsi tugas untuk setiap tugas/posisi

11. Undang orang tua yang bersedia menjadi relawan.

12. Berikan penghargaan bagi orang tua yang telah melaksanakan tugas sebagai relawan.

D. Eksistensi Madrasah Modern dalam Persaingan Global

Globalisasi adalah suatu proses yang mendunia akibat kemajuan-kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama di bidang telekomunikasi dan transportasi. Globalisasi membawa dampak positif dan negatif bagi kepentingan bangsa dan Negara. Dampak positif, misalnya kita semakin mudah memperoleh informasi dari luar dan dapat membantu kita menemukan alternatif baru dalam usaha memecahkan masalah yang kita hadapi. Dampak negatif nya adalah masuknya informasi-informasi yang yang tidak kita perukan atau bahkan dapat merusak tatanan nilai yang selama ini kita anut dan gejala bahwa anak dari masyarakat tingkat atas memperoleh kesempatan belajar pada sekolah-sekolah terbaik dan mampu belajar di perguruan-perguruan bermutu, baik dalam negeri maupun di luar negeri. Sedangkan anak dari lapisan bawah tidak memperoleh hal yang demikian itu bahkan banyak yang *drop out*.

Madrasah, dalam konteks mempersiapkan peserta didik menghadapi perubahan zaman akibat globalisasi ini memiliki peran yang amat penting. Keberhasilan madrasah dalam menyiapkan peserta didik dalam menghadapai tantangan masa depan yang lebih kompleks akan menghasilkan lulusan yang yang memiliki keunggulan kompetitif dan menjadi pemimpin umat, pemimpin bangsa yang ikut menentukan arah perkembangan bangsa ini. Dalam kaitannya dengan era globalisasi dan perdagangan bebas yang penuh dengan persaingan, madrasah juga harus mempersiapkan peserta didiknya untuk siap bersaing apa saja yang mereka masuki. Hal ini dimaksudkan agar lulusan madrasah tidak terpinggirkan oleh lulusan sekolah umum dalam perebutan tempat dan peran dalam gerakan pembangunan bangsa. Terbukanya peluang untuk melanjutkan ke perguruan tinggi umum harus dimanfaatkan oleh madrasah sebaik mungkin dan harus meningkatkan kualitas pelajaran ilmu eksakta matematika, fisika dan biologi Madrasah harus mendorong peserta didiknya untuk mau bekerja di bidang ekonomi, teknik, dan ilmu eksakta murni agar bidang tersebut tidak hanya dikuasai oleh lulusan nonmadrasah yang belum tentu memiliki mental keagamaan yang kuat. Agar lulusan madrasah memiliki wawasan global, yang memandang bahwa seluruh muka bumi milik Allah ini adalah tempat mengabdi, maka madrasah pun harus memiliki wawasan global. Bagaimana mungkin madrasah yang tidak memiliki wawasan global dapat menghasilkan lulusan yang memiliki wawasan global? Madrasah harus mempersiapkan peserta didiknya dapat melanjutkan studi dan bekerja di luar negeri.

Untuk itu, maka penguasaan keterampilan berbahasa asing (terutama Arab dan Inggris) menjadi amat penting, demikian pula pengenalan budaya dan bangsa asing. Walhasil, sosok yang diharapkan mampu menghadapi globalisasi memiliki berbagai kecerdasan di dalam dirinya, baik itu kecerdasan phisik, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Dengan demikian, jelaslah bahwa manusia "cerdas, kreatif, dan beradab" adalah sosok yang sangat dibutuhkan pendididikan Islam, termasuk pendidikan madrasah untuk menghadapi globalisasi.[10] Dengan kompetensi lulusan yang merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang telah disepakati tersebut, maka madrasah umumnya merupakan pendidikan berbasiskan masyarakat memiliki basisyang kuat, karena berasal dari dan untuk rakyat, serta memiliki nilai kesempurnaan yang bersifat humanistik dan ketuhanan, yaitu proses pendidikan yang lebih memperhatikan aspek potensi manusia sebagai makhluk sosial, dan makhluk religius, '*abdullah* dan *khalifatullah*, serta sebagai individu yang diberi kesempatan oleh Allah untuk mengembangkan potensi-potensinya.

E. Madrasah Berkualitas: Sebuah Jawaban

Kualitas pendidikan menurut Danim, tidak sematamata diukur dari mutu keluaranpendidikan secara utuh (*education outcomes*) akan tetapi dikaitkan dengan konteks di mana mutu itu ditempelkan dan berapa besar persyaratan tambahan yang diperlukan untuk itu.[11] Misalnya, seorang lulusan Madrasah Aliyah untuk menduduki dunia kerja tidak perlu mendapatkan pelatihan tambahan sebelum memberikan layanan di tempat kerjanya, berarti ia adalah lulusan yang lebih bermutu daripada yang masih harus memepuh pelatihan pram penempatan dan spisifikasi yang sama. Kualitas pendidikan juga bisa diukur dari besarnya kapasitas layanan pendidikan dalam memenuhi *customers needs* dikaitkan dengan besarnya pengorbanan yang diperlukan untuk itu, seperti biaya yang dikeluarkan oleh masyarakat atau pemerintah, lama belajar, dan biaya-biaya tidak langsung. Kehadiran PP No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) patut disyukuri, karena dapat berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas melalui Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah. Kualitas pendidikan dapat dilihat dari isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Untuk melaksanakan ketentuan perundang-undangan yang berlaku tersebut hendaknya dimulai dengan upaya membangun komitmen bersama dan diorientasikan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang terlibat di dalamnya.

---

[10] Ma'arif, Syamsul. *Revitalisasi Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2007), hal.123

[11] Danim, Sudarwan. *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hal.80

Tantangan yang dihadapi madrasah dalam menjalankan misinya tidaklah kecil. Hal ini disebabkan: *pertama,* perubahan orientasi pendidikan masyarakat. Persiapan menuju era industrialisasi telah menyebabkan orientasi pendidikan masyarakat berubah dari ‘belajar untuk mencari ilmu’ menjadi ‘belajar sebagai persiapan memperoleh pekerjaan’. Hal ini sebagai dampak dari makin tersebarnya pendidikan Barat di Indonesia yang sejak awal memang memang berorientasi pada ‘mendapatkan pekerjaan’. Kecenderungan ini sudah melanda dunia karena, pendidikan model Barat inilah yang diadopsi di hampir seluruh negara di dunia. Perubahan orientasi ini membuat sekolah umum, yang memberikan pendidikan umum lebih banyak, lebih menarik minat orangtua daripada pesantren atau madrasah; *kedua*, pendidikan umum di mata masyarakat pada umumnya lebih diutamakan daripada pendidikan keagamaan. Ini tercermin dalam kurikulum 1994 yang prosentase pendidikan agamanya semakin dikurangi. Madrasah yang semula mengutamakan pelajaran agama daripada pelajaran umum, sering menjadi pontang-panting mengejar ketertinggalan mereka dari kekolah umum di bidang pelajaran umum dan *ketiga*, kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh mayoritas madrasah masih dinilai lebih rendah daripada layanan pendidikan yang diberikan oleh sebagian sekolah umum, apalagi yang negeri. Penyebab kekurangmutuan ini bermacammacam: disebabkan oleh manajemen (pengelolaan) pendidikannya yang kurang bagus, kualitas tenaga pengajarnya yang kurang baik, kekurangan dana oparasional sehari-hari.

Tuntutan masyarakat Indonesia "Baru", antara lain demokratisasi pendidikan yang memupuk lahirnya tingkah laku peserta didik yang demokratis, hubungan yang demokratis antara guru dan peserta didik demi perkembangan berpikir yang kreatif, pendidikan agama yang membentuk nilai-nilai moral serta memperkuat iman dan takwa, menguasai iptek, serta memupuk kerja sama dalam persaingan sebagaimana dituntut oleh masyarakat global. Namun demikian, nilai-nilai tersebut cenderung menghilang dan diarahkan kepada uniformitas yang dituntut oleh system pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah yang sentralistik. Oleh karena itu, reposisi madrasah ditujukan berkembangnya identitas lembaga tersebut yang pada akhirnya akan melahirkan sosok yang memiliki identitas karena pembinaan madrasah dengan ciri khasnya.[12]

Secara substansional, moralitas merupakan aturan, kaidah baik dan buruk, simpati atas fenomena kehidupan dan penghidupan orang lain, dan keadilan dalam bertindak. Manusia bermoral berarti manusia yang menjadi pribadi yang utuh secara jasmani dan rohani, serta mengetahui bagaimana seharusnya dia bertindak untuk mengetahui, dan bagaimana seharusnya dia bertindak untuk menjadi pribadi yang ideal di mata masyarakat. Mereka ini adalah orang-orang yang keseharian hidupnya bermaslahat bagi individu dan anggota masyarakat pada umumnya. Masalah ini menjadi fokus perhatian madrasah dalam menjaga moralitas peserta didik. Masalah desentralisasi atau otonomi daerah merupakan nilai-nilai yang melekat di dalam kehidupan madrasah. Dalam pelaksanaan otonomi daerah sudah tentu prinsip-prinsip manajemen modern perlu dikembangkan untuk menghimpun segala aspirasi masyarakat yang hidup di daerah otonom yang dimaksud untuk memberdayakan lembaga kemasyarakatan. Salah satu potensi besar di dalam melaksanakan otonomi pendidikan di daerah adalah pengalaman yang dimiliki oleh pendidikan madrasah, karena madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasiskan masyarakat.

---

[12] Tilaar. *Pradigma Baru Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hal.173

Munculnya kebijaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi dalam bidang pendidikan bertujuan untuk memberikan peluang kepada peserta didik untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat. Manajemen desentralisasi memberi keuntungan pada madrasah melaksanakan Proses Belajar Mengajar sesuai dengan kebutuhan yang dikondisikan untuk kebutuhan lokal. Konsep *community based managemen* atau gerakan “privatisasi” di bidang pendidikan, tidaklah identik dengan tereduksinya peran pemerintah dalam bidang pendidikan, apalagi dihilangkan sama sekali. Di Indonesia, ada perundang-undangan yang relevan telah menggariskan bahwa ada dua kelompok penyelenggara pendidikan formal, yaitu pemerintah dan masyarakat. Istilah “privatisasi” atau “swastanisasi” pendidikan harus diberi makna bahwa peran masyarakat harus semakin besar di dalamnya, khusususnya di bidang pendanaan, perencanaan program, pengawasan, evaluasi,kendali mutu, akuntabilitas, dan sebagainya.

F. Keterlibatan dan Kepedulian *Stakeholders*

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang hidup dari, oleh, dan untuk masyarakat belum mendapat sentuhan pikiran dan tangan kita semua. Peningkatan mutu tidak akan terealisir tanpa andil semua pihak. Untuk itu, demi peningkatan mutunya maka madrasah perlu dibantu, dibela dan diperjuangkan. Prioritas utama pembangunan madrasah adalah menciptakan citra di masyarakat bahwa madrasah yang bersangkutan memiliki kualitas pendidikan yang cukup baik. Hal ini penting karena citra ini akan memengaruhi pilihan masyarakat apakah akan mengirimkan anaknya ke madrasah tersebut atau tidak dan ini berarti masuk atau tidaknya dara operasional madrasah. Citra ini dapat diciptakan dengan cara antara lain penampilan gedung yang menarik, tim olah raga atau kesenian yang sering menang dalam lomba, seragam sekolah yang menarik, guru-guru yang berkualitas, disiplin sekolah yang diterapkan, dan hasil Unas yang baik. Rasanya tidak adil, kalau pemerintah atau pemegang kebijakan pendidikan Islam menuntut lebih banyak peranan masyarakat, khusunya dari sumber daya financial justru lebih fair dan adil kalau masyarakat menuntut peranserta yang lebih banyak dari pihak pemerintah.

Apalagi kesan masyarakat terhadap pemerintah cenderung "menganaktirikan" madrasah, khususnya dari segi anggaran dan pembinaan. Meski demikian, peranserta masyarakat dalam pemberdayaan madrasah bukan tidak bisa dituntut lagi. Secara garis besar peningkatan peran serta masyarakat dalam pemberdayaan itu dapat dikerangkakan sebagai berikut: *pertama*, peningkatan peranserta masyarakat dalam pemberdayaan manajemen pendidikan, yaitu pengembangan manajemen yang lebih *accountable*, baik dari segi keuangan maupun organisasi pendidikan itu sendiri; *kedua*, peningkatan peranserta masyarakatdalam pengembangan pendidikan yang *quality oriented*, yakni pendidikan yang berkualitas dan berkeunggulan, yang pada gilirannya akan mendorong perkembangan madrasah menjadi *centers of excellence*, yang menghasilkan peserta didik yang berparadigma keilmuan komprehensif, yakni pengetahuan umum dan agama, plus imtaq dan *ketiga*, peningkatan peranserta masyarakat dalam pengelolaan sumber belajar lain yang terdapat dalam masyarakat, sehingga system pendidikan Islam tidak terpisah dari masyarakat Muslim secara keseluruhan.

Dengan UU No. 20 tahun 2003, baru pemerintah memberikan anggaran yang relatif seimbang para sekolah dan madrasah. Pada 2004 anggaran pendidikan bagi para siswa , mulai dari Ibtidaiyah, Tsanawiyah, hingga Aliyah, memperoleh subsidi dan anggaran yang relatif sama dengan sekolah umum di bawah Depdiknas.[13] Madrasah dengan visi dan misi pembangunan nasional, serta pemanfaatan prospek madrasah dengan nilai-nilai yang positif dalam memenuhi tuntutan masyarakat global, maka dapat disusun kurikulum madrasah yang realistis sesuai dengan kebutuhan dinamika masyarakat Indonesia.

---

[13] Burhanudin, Jajat dan Dina Afrianty (ed.). *Mencetak Muslim Modern, Peta Pendidikan Islam Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2006), hal.42

BAB V
KONTEKSTUASLISASI MANAJEMEN PERPUSTAKAAN

A. Pendahuluan

Eksistensi sebuah lembaga pendidikan dapat dikatakan maju tidak hanya dilihat dari aspek banyaknya peserta didik atau mahasiswanya saja. Akan tetapi bisa dilihat dari berbagai sudut pandang. Salah satunya adalah aspek mahasiswa yang menghargai ilmu. Tentunya ilmu itu dapat diperoleh dari jalur pendidikan baik formal maupun nonformal. Ilmu dapat diperoleh dan menyebarluas melalui suatu media. Salah satu medianya adalah buku. Di mana buku dapat mengubah pemikiran seseorang. Misalnya dari tidak tahu menjadi tahu. Selain itu, dalam bahasa hiperbolanya, buku merupakan jendela dunia. Tentunya sebelum adanya perkembangan teknologi masa kini misalnya *(internet).* keberadaan buku erat kaitannya dengan dunia pendidikan.

Kemajuan dunia pendidikan dan meningkatnya minat membaca dikalangan mahasiswa harus ditunjang dengan fasilitas yang memadahi. Salah satu unsur penunjang yang paling penting dalam dunia pendidikan adalah keberadaan sebuah perpustakaan. Perpustakaan adalah kumpulan buku atau bangunan fisik tempat buku dikumpulkan, disusun menurut sistem tertentu untuk kepentingan pemakai.[1] Pandangan tersebutlah yang dipahami oleh masyarakat umum. Akan tetapi keberadaan perpustakaan tidak hanya sebatas itu, sejatinya perpustakaan mempunyai komponen yang lebih kompleks untuk dapat eksis dan diminati oleh pengunjungnya. Perpustakaan di era modern ini sudah semestinya lepas dari kungkungan pemikiran maupun anggapan klasik bahwa perpustakaan hanya sebagai gudangnya buku. Untuk waktu yang sangat lama, buku menjadi sumber daya pengetahuan yang utama, yang dihimpun oleh perpustakaan. Hal ini terjadi karena posisi perpustakaan dianggap hanya sebagai tempat penyimpanan saja, dan ternyata hingga abad modern anggapan yang demikian masih belum bisa dihilangkan.

Sering terdengar ungkapan bahwa dunia dewasa ini berada dalam era informasi. Pandangan demikian memang benar karena seperti kita ketahui dari salah satu fenomena yang dewasa ini sudah mendunia dan berlangsung dengan kesempatan yang sangat tinggi ialah perkembangan dan berbagai terobosan di bidang teknologi informasi. Aplikasi pada dunia nyata pun sudah sangat beragam, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada lagi segi kehidupan dan penghidupan yang tidak disentuh oleh informasi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sesungguhnya dapat dijadikan kendaraan bagi perpustakaan untuk menyajikan berbagai informasi yang dikelolanya kepada pemustaka secara maksimal. Karena teknologi informasi ini menjanjikan kecepatan, ketepatan, dan keakuratan dalam akses informasi.

Memang bukan sesuatu hal yang buruk atau bahkan dilarang jika tetap mengelola perpustakaan dengan cara konvensional. Terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, mengapa perpustakaan itu dalam konteks kekinian perlu adanya sistem otomasi. Ketika bahan bacaan semakin meningkat jumlahnya, maka pengelolaannya pun dituntut semakin baik, terutama dalam hal kecepatan pelayanan. Maka otomasi perpustakaan menjadi jawaban dari masalah ini. Dengan otomasi, di samping dapat mengelola bahan bacaan dengan lebih baik, dapat pula menjadi media temu kembali yang cepat dan akurat. Ketika kita membicarakan persoalan puas dan tidak puas bukan hanya terletak pada sistem yang digunakan pada sebuah lembaga tersebut, akan tetapi banyak faktor lain yang dapat mendukung tercapainya sebuah kepuasan. Di antaranya adalah kinerja SDM yang baik, lingkungan dan ruangan yang nyaman, barang/produk yang dibutuhkan sesuai dengan yang diharapkan oleh konsumen/ pengguna jasa, dll. Namun pada kesempatan kali ini peneliti hanya akan membahas aspek kepuasan jika dilihat dari sistem otomasi perpustakaan yang diterapkan oleh perpustakaan.

---

[1] Syihabuddin Qalyubi, dkk, *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan Dan Informasi,* (Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Fakultas Adab IAIN Sunan Kalijaga, 2003), hal. 4.

B. Manajemen Perpustakaan

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris dari kata kerja "*to manage"* yang sinonimnya antara lain; '*to hand'* berarti mengurus, *"to control"* berarti memeriksa, *"to guide*" berarti memimpin. Dalam kamus istilah populer, kata manajemen mempunyai arti pengelolaan usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan, penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan direksi. Manajemen berasal dari bahasa inggris, "*Manage*" yang memiliki arti mengelola/mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. "Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama sama dengan orang - orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi."Ya, secara sederhana pengertian manajemen bisa diartikan seperti itu. Pengertian manajemen menurut para ahli:

1. Mary Parker F. “Pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain.”

2. George R. Terry. “Definisi Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni, manajemen adalah wadah di dalam ilmu pengetahuan, sehingga manajemen bisa dibuktikan secara umum kebenarannya.”

3. Koontz. “Manajemen adalah suatu seni yang produktif yang didasarkan pada suatu pemahaman ilmu.” Ilmu dan seni tidaklah bertentangan, namun masing masing saling melengkapi.

4. Stoner. “Ilmu Manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota organisasi dan juga menggunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.”

5. Wilson. “Manajemen adalah sebagai sebuah rangkaian tindakan yang dilakukan oleh para anggota organisasi dalam upaya mencapai sasaran organisasi. Proses merupakan suatu rangkaian aktivitas yang dijalankan dengan sistematis.”

6. Oey Liang Lee. “Arti Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan serta pengendalian (pengawasan) dari sumber daya perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.”

7. Lawrance A Appley. “Manajemen adalah sebuah seni dalam mencapai tujuan yang diinginkan yang dilakukan dengan usaha orang yang lain.”

Proses fungsi manajemen umumnya, ada beberapa proses dan fungsi yang biasa diimplementasikan dalam kegiatan manajemen:

1. Perencanaan: perencanaan adalah sebuah proses mendifinisikan tujuan dari organisasi, menyusun strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut dan merancang

aktivitas kerja organisasi tersebut. Perencanaan bisa diartikan upaya dalam mengantisipasi adanya kecenderungan di masa mendatang dan penentuan sebuah strategi yang tepat agar bisa merealisasikan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian: pengorganisasian adalah proses yang meliputi bagaimana strategi yang sudah dirumuskan pada saat tahap perencanaan digambarkan pada sebuah struktur organisasi yang tangguh, sesuai, dan lingkungan yang kondusif. Pengorganisasian bisa memberikan kepastian bahwa pihak pihak yang berada dalam organisasi bisa bekerja bersama sama dengan efektif dan efisien.

3. Pengarahan: Pengarahan adalah tahap di mana program diimplementasikan supaya bisa dilakukan oleh seluruh pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi. Pengarahan sebuah upaya dalam memotivasi pihak pihak tersebut agar bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan kesadaran penuh dan tingkat produktivitas yang sangat tinggi.

4. Pengendalian: Pengendalian adalah upaya untuk memastikan semua kegiatan yang dijalankan bisa berjalan dengan semestinya, sesuai dengan tahap dan target yang telah ditetapkan walaupun ada beberapa perubahan perubahan minor yang bisa terjadi didalam lingkungan yang dihadapi.

Pengertian perpustakaan di sini, maksudnya perpustakaan yang ada di suatu perguruan tinggi, universitas, institut, dan perguruan tinggi sejenis dalam rangka pelaksanaan tri darma perguruan tinggi. Peran perpustakaan yaitu segala fungsi perpustakaan perguruan tinggi sebagaimana yang disebutkan dalam buku pedoman perpustakaan untuk perguruan tinggi. Adapun tugas (kewajiban) yang harus dilakukan perpustakaan perguruan tinggi adalah mengembangkan koleksi, mengolah dan merawat bahan perpustakaan, memberi layanan, serta melaksanakan administrasi perpustakaan. Penikmat perpustakaan adalah para pengguna/pemakai perpustakaan perguruan tinggi sebagai almamaternya.

Dalam kajian yang lain banyak tokoh atau pakar yang mengartikan perpustakaan ialah sebagai berikut:

1. Menurut Sulistyo-Basuki: Perpustakaan ialah sebuah ruangan, bagian sebuah gedung.ataupun gedung itu sendiri yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lainnya yang biasanya disimpan menurut tata susunan tertentu untuk digunakan pembaca, bukan untuk dijual. Dalam pengertian buku dan terbitan lainnya termasuk di dalamnya semua bahan cetak,buku, majalah, laporan, pamflet, prosiding, manuskrip (naskah), lembaran musik, berbagai karya musik, berbagai karya media audiovisual seperti filem, slid (slide), kaset, piringan hitam, bentuk mikro seperti mikrofilm, mikrofis, dan mikroburam (*microopaque*). Webster menyatakan bahwa perpustakaan merupakan kumpulan buku, manuskrip, dan bahan pustaka lainnya yang digunakan untuk keperluan studi ‘atau bacaan, kenyamanan, atau kesenangan.

2. Radom House: Dalam bukunya *Dictionary of The English Language*, Perpustakaan adalah suatu tempat, berupa sebuah ruangan atau gedung yang berisi buku dan bahan lain untuk bacaan, studi, ataupun rujukan.

3. Menurut Ensiklopedia Britannica: Bahwa sebuah perpustakaan adalah himpunan bahan-bahan tertulis atau tercetak yang diatur dan diorganisir untuk tujuan studi dan penelitian atau pembacaan umum atau kedua-duannya.

4. Menurut Reitz: Menyatakan bahwa perpustakaan adalah koleksi atau sekumpulan koleksi buku atau bahan lainnya yang diorganisasikan dan dipelihara unutk penggunaan/keperluan membaca, konsultasi, belajar, meneliti, yang dikelola oleh pustakawan dan staf terlatih lainnya dalam rangka menyediakan layanan untuk memenuhi kebutuhan pengguna.

5. International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA): Perpustakaan yaitu kumpulan bahan tercetak dan non cetak dan/atau sumber informasi dalam komputer yang disusun secara sistematis untuk kepentingan pemakai.

6. Ensiklopedi Wilkipedia: Dalam arti tradisional, perpustakaan adalah sebuah koleksi buku dan majalah. Walaupun dapat diartikan sebagai koleksi pribadi perseorangan, namun perpustakaan lebih umum dikenal sebagai sebuah koleksi besar yang dibiayai dan dioperasikan oleh sebuah kota atau institusi, dan dimanfaatkan oleh masyarakat yang rata-rata tidak mampu membeli sekian banyak buku atas biaya sendiri.Tetapi, dengan koleksi dan penemuan media baru selain buku untuk menyimpan informasi, banyak perpustakaan kini juga merupakan tempat penimpanan dan/atau akses ke map, cetak atau hasil seni lainnya, mikrofilm, mikrofiche, tape audio, CD, LP, tape video dan DVD, dan menyediakan fasilitas umum untuk mengakses gudang data CD-ROM dan internet.Perpustakaan dapat juga diartikan sebagai kumpulan informasi yang bersifat ilmu pengetahuan, hiburan, rekreasi, dan ibadah yang merupakan kebutuhan hakiki manusia. Oleh karena itu perpustakaan modern telah didefinisikan kembali sebagai tempat untuk mengakses informasi dalam format apa pun, apakah informasi itu disimpan dalam gedung perpustakaan tersebut atau tidak. Dalam perpustakaan modern ini selain kumpulan buku tercetak, sebagian buku dan koleksinya ada dalam perpustakaan digital (dalam bentuk data yang bisa diakses lewat jaringan komputer).

7. Menurut P. Sumardji: Perpustakaan adalah koleksi yang terdiri dari bahan-bahan tertulis, tercetak maupun grafis lainnya seperti film, slide, piringan hitam, tape, dalam ruangan atau gedung yang diatur dan diorganisasikan dengan sistem tertentu agar dapat digunakan untuk keperluan studi, penelitian, pembacaan dan lain sebagainya.

8. Menurut C. Larasati M ilburga, dkk.,: Perpustakaan adalah suatu unit kerja yang berupa tempat menyimpan koleksi bahan pustaka yang diatur secara sistematis dengan cara tertentu untuk dipergunakan secara berkesi nambungan oleh pemakai nya sebagai sumber informasi.

9. Menurut Darmono: Perpustakaan pada hakekatnya adalah pusat sumber belajar dan sumber informasi bagi pemakainya. Perpustakaan dapat pula diartikan sebagai tempat kumpulan buku-buku atau tempat buku-buku dihimpun dan diorganisasikan sebagai media belajar siswa.

10. Menurut Wafford: Perpustakaan sebagai salah satu organisasi sumber belajar yang menyimpan, mengelola dan memberikan layanan bahan pustaka baik buku maupun non buku kepada masyarakat tertentu maupun masyarakat umum.

11. Menurut Ibnu Ahmad Saleh: Perpustakaan adalah tempat pengumpulan pustaka atau kumpulan pustaka yang diatur dan disusun dengan sistem tertentu, sehingga sewaktu-waktu diperlukan dapat ditemukan dengan mudah dan cepat.

12. Perpustakaan Menurut UU NO 43. THN. 2007: Pasal 1: Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.

Dengan demikian, perpustakaan dapat diartikan secara luas sebagai salah satu unit kerja yang berupa tempat untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan mengatur koleksi bahan pustaka secara sistematis, untuk dipergunakan oleh pemakai sebagai sumber informasi sekaligus sebagai sarana belajar yang menyenangkan.

C. Konsep Manajemen Perpustakaan

Terdapat banyak variasi definisi manajemen yang diajukan oleh para tokoh. Perbedaan dan variasi definisi tersebut disebabkan oleh sudut pandang dan latar keilmuan yang dimiliki para tokoh. Akan tetapi dari berbagai definisi yang diajukan tidak keluar dari substansi manajemen pada umumnya, yaitu usaha mengatur seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan. untuk mengetahui lebih mendalam pengertian manajemen, berikut akan dibahas tentang asal usul semantik dan makna dasar, awal penggunaan serta perkembangan kata manajemen. Secara semantis kata manajemen yang umum digunakan saat ini berasal dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengelola, menyelenggarakan, mengatur, mengemudikan. Pada perkembangan selanjutnya, kata *management* digunakan pada setiap bidang organisasi, mulai dari organisasi pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), lembaga profit, lembaga nonprofit, dll. Hal ini menunjukan bahwa fungsi dan peran manajemen sangat dibutuhkan.

Dalam sebuah buku yang ditulis oleh Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung disebuatkan bahwa *"Management means organizing, handling, controling, and directing a particular thing or affair*[2]*.* Manajemen berarti mengorganisasikan, mengendalikan, mengontrol, dan pelangsungan sesuatu urusan. Luther Gulick dikutip oleh Hani Handoko mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan *(science)* yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.[3] George R.

---

[2] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Shariah Prinsiples On Management Inpractice,* (Jakarta: Gema Insani, 2006), hal. 2.

[3] T. Hani Handoko, *Manajemen,* (Yogyakarta: BPFE, 2003), hal. 11.

Terry menyebutkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.[4]

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen adalah suatu proses pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi/lembaga yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) harus disesuaikan dengan kebutuhan dari organisasi tersebut. Hal ini sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan/kemampuan dari SDM yang dibutuhkan. Seperti di katakan dalam firman Allah pada surat As-Shaf ayat 4 yang disebutkan bahwa Allah menyukai orang-orang yang bergelut sesuai dengan kemampuannya.

إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِي سَبِيلِهِۦ صَفًّا كَأَنَّهُم
بُنۡيَٰنٞ مَّرۡصُوصٞ ٤

> "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh". (Q.S. As - Shaf: 4)

Keberhasilan sebuah lembaga akan sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki para pekerjanya, hendaknya manajer/pemimpin lembaga dapat menempatkan anggotanya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Hal ini akan memajukan lembaga yang sedang dipimpinnya. Selanjutnya definisi perpustakaan berasal dari kata dasar pustaka, menurut kamus besar Bahasa Indonesia Pustaka artinya kitab. Sedangkan definisi Perpustakaan menurut istilah adalah suatu unit kerja dari suatu badan atau lembaga tertentu yang mengelola bahan pustaka baik berupa buku-buku, maupun bukan berupa buku yang diatur secara sistematis menurut aturan tertentu sehingga dapat digunakan sebagai sumber informasi oleh setiap pemakainya. Dari pengertian-pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen perpustakaan adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk dapat mengelola bahan pustaka baik berupa buku maupun non buku sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi oleh setiap pemakainya. Berangkat dari pengertian tersebut, maka ada beberapa ciri perpustakaan sebagai berikut:

---

[4] Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah,* (Bandung: Pustaka Educa, 2010), hal. 3.

a. Perpustakaan merupakan suatu unit kerja
b. Perpustakaan mengelola sejumlah bahan pustaka
c. Perpustakaan harus digunakan oleh pemakai
d. Perpustakaan sebagai sumber informasi

Melihat ciri-ciri perpustakaan tersebut, maka perpustakaan tidak hanya sekadar tempat menyimpan buku maupun non buku, namun harus ada pengelolaan (manajemen) terhadap bahan pustaka, pustakawan, pengguna dan tujuan yang jelas.

D. Fungsi Manajemen Perpustakaan

Seperti kita ketahui bersama bahwa di dalam perpustakaan terdapat koleksi yang digunakan untuk keperluan belajar, penelitian, membaca, dan sebagainya, maka perpustakaan mempunyai berbagai macam fungsi dalam rangka mencapai tujuan perpustakaan. Adapun fungsi manajemen perpustakaan adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan *(Planning)*

Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan mengambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan efektif dan efisien.[5] Perencanaan merupakan titik awal kegiatan perpustakaan dan harus disusun dengan baik. Perencanaan berguna untuk memberikan arah, menjadi standar kerja, memberikan karangka pemersatu dan membantu memperkirakan peluang. Dalam penyusunan perencanaan hendaknya tercakup siapa *(who)* yang bertanggung jawab, apa *(what)* yang dilakukan, bagaimana *(how)* cara melaksanakannya, kapan *(when)* pelaksanaannya, di mana *(where)* dilakukannya, mengapa *(why)* dan berapa anggaran yang diperlukan. Dengan demikian, perencanaan itu merupakan langkah awal sebelum melakukan fungsi-fungsi manajemen yang lain.[6] Pengembangan perpustakaan memerlukan perencanaan yang matang yang dalam pengembangannya perlu dipikirkan tentang SDM, sumber informasi, sistem dan sumber dana dengan tetap memperhatikan manajemen, peran, dan keahlian yang dimiliki. Kebutuhan SDM untuk perpustakaan perlu direncanakan dengan mempertimbangkan faktor-faktor berikut: jenis kegiatan, kualitas dan kuantitas tenaga, spesialisasi, pemanfaatan teknologi informasi, dana, dan tingkat pendidikan pemakai. Dan perlu dipikirkan juga bahan informasi yang akan dikelola oleh perpustakaan, baik bahan buku maupun nonbuku, hal itu disebabkan oleh keanekaragaman bahan informasi sehingga memerlukan spesialisasi tenaga yang akan menanganinya.

---

[5] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 249.

[6] Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan Sekolah,* (Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2007), hal. 23.

Demikian pula dalam penyusunan perencanaan perlu dipikirkan tentang sistem yang akan diberlakukan di perpustakaan, misalnya tentang sistem pengadaan koleksi, sistem inventarisasi, sistem katalogisasi, sistem klasifikasi, sistem sirkulasi, atau pun *software* yang akan digunakan. Mengingat begitu pentingnya perencanaan bagi suatu perpustakaan disebabkan karena hal-hal sebagai berikut:

1) Perencanaan merupakan dasar pelaksanaan aktivitas: Pemimpin perpustakaan tidak akan mampu melaksanakan fungsi manajemen dan kepemimpinan dengan baik tanpa perencanaan yang sudah ditetapkan. Perencanaan yang memadai akan memberikan petunjuk kepada pemimpin perpustakaan mengenai sistem organisasi, prosedur dan kebijakan yang ditempuh, kualifikasi tenaga yang dibutuhkan, dan kearah mana tenaga harus digerakkan untuk melakukan pekerjaan dan tugas-tugas kepustakawanan.

2) Perencanaan merupakan alat pengawasan: Pengawasan sebenarnya merupakan upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya perencanaan akan diketahui adanya penyimpangan langkah yang kemudian dapat dilakukan pengukuran signifikansi penyimpangan itu. Oleh karena itu pengawasan harus didasarkan pada perencanaan. Perencanaan yang jelas, lengkap, dan terpadu akan mampu meningkatkan efektivitas pengawasan.

3) Perencanaan yang proporsional akan membawa efektivitas dan efisiensi: Dengan adanya perencanaan, seorang pemimpin perpustakaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan biaya yang paling kecil dan menghasilkan produk yang lebih besar. Oleh karena itu, dalam penyusunan rencana perlu diantisipasi adanya akibat-akibat yang tidak dikehendaki dan sedapat mungkin dihindarkan atau setidaknya dikurangi. *The*

principle of planning states that "effective planning result in plans that are objective, structured and flexible, and the extent to which resultant plans possess these characteristics is a measure of their probable success"[7] Prinsip dari perencanaan suatu lembaga yaitu perencanaan yang efektif, yang bisa menghasilkan rencana yang objektif, terstruktur, mudah dan luas, yang dapat menghasilkan karakteristik proses perencanaan yang bisa menyakinkan kemungkinan kesuksesan suatu perencanaan.

b. Pengorganisasian *(Organizing)*

Pengorganisasian merupakan penyatuan langkah dari seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan. Penyatuan langkah ini sangat penting, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Proses mengorganisasikan sebuah perpustakaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki SDM, sumber dana, prosedur, dan adanya koordinasi yang baik serta pengarahan pada langkah-langkah tertentu. Dalam sistem pengorganisasian perpustakaan perlu diperhatikan elemen-elemen perpustakaan yang antara lain terdiri dari kegiatan, SDM, sistem, sumber informasi, sarana dan prasarana serta dana. Pengorganisasian perpustakaan merupakan tanggung jawab pegawai perpustakaan. Pengorganisasian merupakan aspek manajemen yang menyangkut penyusunan organisasi manusia dan bahan atau materi. Kegiatannya meliputi: (1). Pengaturan pelayanan peminjaman yang efisien pengguna perpustakaan. (2) Menyediakan sistem yang efisien mengenai pelayanan pemesanan bahan atau koleksi yang ada di perpustakaan dan memberikan sistem peminjaman silang layan *(inter-library loon)* untuk bahan-bahan yang berada di perpustakaan lain. (3) Memberikan sistem yang fleksibel bagi peserta didik, baik perorangan maupun kelompok, serta staf pengajar untuk menggunakan perpustakaan sekolah untuk tujuan proses belajar mengajar. (4) Menjalankan suatu sistem yang memungkinkan sumber-sumber informasi dalam bentuk perangkat keras (jika dipusatkan) dapat digunakan dengan cara yang sehemat dan seefisien mungkin keberbagai tempat di sekolah. (5) Mengatur produksi sumber belajar di dalam perpustakaan sekolah. (6) Mengawasi dan mengatur pekerjaan bagi pustakawan atau staf perpustakaan yang lain.[8] Sebagaimana diketahui bahwa organisasi timbul karena adanya kebutuhan untuk mengumpulkan orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama sehingga terjadi pembagian kerja. Hal ini akan efektif apabila di dalam organisasi tersebut terdapat struktur organisasi yang jelas, baik secara mikro maupaun makro. Struktur organisasi merupakan mekanisme formal dalam pengelolaan organisasi itu sendiri yang didalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Hal ini akan tampak jelas apabila disusun pada suatu bagan formal organisasi. Melalui bagan ini akan tampak fungsi-fungsi, pembagian unit, dan posisi organisasi serta ditunjukan hubungan antara unit-unit tersebut.

---

[7] Henry L. Sisk, *Prinsiples Of Management (A System Approach To The Management Process),* (Philippine: South-Western Publishing Company, 1969), hal. 100.

Sistem pengorganisasian yang proporsional pada perpustakaan akan menumbuhkan kreativitas karena adanya kelancaran komunikasi dan interaksi antarindividu dan antar unit kerja. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan akan menjadikan organisasi perpustakaan yang solid dan tujuan serta sasarannya dapat tercapai secara optimal.

Agar organisasi perpustakaan berjalan dengan baik, ada beberapa prinsip yang menjadi landasan geraknya, antara lain:[9]

---

[8] Sulistia dkk, *Manajemen Perpustakaan Sekolah,* (Universitas Terbuka, Depdikbud, 1995), hal. 27-28

[9] Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan,* (Yogyakarta: GAMA MEDIA, 2008), hal, 277.

1) Perumusan tujuan

Tujuan organisasi harus jelas dan diketahui oleh seluruh elemen yang terkait dalam organisasi itu. Dengan tujuan tertentu, aktivitas-aktivitas yang dilakukan akan mengarah pada tujuan yang telah dirumuskan.

2) Pembagian kerja

Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, perlu adanya pembagian tugas yang jelas. Tanpa pembagian tugas yang jelas maka akan terjadi tumpang tindih pekerjaan dan dari sini akan terjadi pemborosan.

3) Pembagian wewenang

Dengan kekuasaan yang jelas pada masing-masing orang atau kelompok dalam organisasi, maka dapat dihindarkan terjadinya benturan kepentingan dan tindakan. Hal itu dimungkinkan karena setiap orang akan mengetahui batas-batas wewenang untuk bertindak.

4) Kesatuan komando

Dalam sistem organisasi yang baik harus ada kesatuan komando/perintah agar tidak terjadi kebingungan ditingkat pelaksana. Oleh karena itu dalam sistem organisasi perpustakaan perlu dihindarkan adanya dualisme pengaruh dan kekuasaan dalam berbagai tingkat manajerial, baik pada manajer puncak, manajer menengah, maupun manajer lini.

5) Koordinasi

Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan pada satuan-satuan yang terpisah dalam suatu lembaga untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Koordinasi ini sangat penting bagi suatu lembaga untuk menyatukan langkah, mengurangi benturan tugas, dan mengurangi konflik internal.

Kehadiran pustakawan diperlukan dalam mengelola perpustakaan, karena pustakawan merupakan tenaga ahli dan profesional yang dapat merealisasikan tujuan perpustakaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya suatu urusan tidak akan menemui kesuksesan apabila dikelola kepada selain ahlinya. Hal ini sesuai dengan sabda Nabi Muhammad SAW yang artinya:

> "Hadis dari Muhammad bin Sinan berkata: hadis dari Fulaih, hadis dari Ibrahim bin Mundzir berkata: Hadis dari Muhammad bin Fulaih berkata: hadis dari Hilal bin Ali, dari 'ato' bin Yasar, dari Abi Hurairoh RA. Ketika Nabi SAW sedang berbicara dalam sebuah majlis muncul seorang bangsa arab dan bertanya kapankah datangnya hari kiamat? Rasul melanjutkan pembicaraannya itu menurut sebagian sahabatnya, Rasul menyimak pertanyaan kemudian hendak menjawabnya, beberapa sahabat yang lain menanyakannya bahwa rasul tidak mendengar pertanyaan tersebut. Ketika Rasulullah telah menyelesaikan pembicaraannya ia berkata: Mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi? Orang arab badui berkata : aku di sini ya Rasulullah, kemudian Nabi bersabda: Ketika amanat diabaikan, maka tunggulah kehancurannya. Orang Badui bertanya bagaimana ia diabaikan? Nabi menjawab: ketika suatu urusan diserahkan kepada selain ahlinya maka tunggulah kehancurannya. (H.R. Bukhari).[10]

Bisa dibayangkan jika perpustakaan tidak memiliki pustakawan yang profesional, maka pengelolaanya tidak akan sebaik seperti perpustakaan yang memiliki pustakawan yang profesional. Ketidaksuksesan sebuah lembaga sangat dipengaruhi oleh tenaga-tenaga profesional yang ada di dalamnya.

c. Penggerakan *(Actuating)*

Menurut Terry (1997) penggerakan *(actuating)* adalah merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Menggerakkan adalah tugas pemimpin dan kepemimpinan. Menggerakkan menurut Keith Davis (1972) ialah kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Fungsi penggerakkan merupakan fungsi manajerial yang sangat penting, karena secara langsung berkaitan dengan manusia dengan segala jenis kepentingan dan keutuhannya. Dengan demikian, penggerakan merupakan tanggung jawab pimpinan perpustakaan, dan peran seorang pemimpin diperlukan dalam mendorong para stafnya.

---

[10] Al-Buhari dan Al-Sindi, *Shahih Bukhari Bihasiyat Al-Imam Al-Sindi,* (Lebanon: Dar Al-Kotob Al-ilmiyah 2008), hal. 2-3.

d. Pengawasan *(Controling)*

Pelaksanaan tugas, kekuasaan, dan tanggung jawab dalam perpustakaan perlu adanya pengawasan, yang pada umumnya merupakan *coercion* atau *compeling* artinya proses yang bersifat memaksa agar kegiatan pelaksanaan dapat disesuaikan dengan rencana.[11]

Good control is that one that was already built in a program planned.[12] Pengawasan yang baik adalah salah satu persiapan dalam pembentukan program perencanaan. Prihal pengawasan hendaknya direncanakan dengan baik, supaya dapat mencapai tujuan dengan maksimal.

Pengawasan dikaitkan dengan upaya untuk mengendalikan dan membina sebagai upaya pengendalian mutu. Melalui pengawasan yang efektif, roda organisasi, implementasi rencana, kebijakan dan upaya pengendalian mutu dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Pengawasan terhadap perpustakaan sekolah dimaksudkan untuk mengetahui efektivitas perpustakaan. Untuk mengetahui efektivitas ini perlu diketahui dulu tentang indikator kinerja perpustakaan. Kinerja perpustakaan adalah efektivitas jasa yang disediakan perpustakaan dan efisiensi sumber daya yang digunakan untuk menyiapkan jasa. Untuk menilai efektivitas kinerja perpustakaan dikenal dengan beberapa teori yaitu konsep kriteria. Dengan konsep tersebut memungkinkan untuk menilai efektivitas perpustakaan sekolah melalui pengukuran terhadap akses, biaya, kepuasan pemakai, rasio biaya, keuntungan dan penggunaan.

---

[11] Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm.102.

[12] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Shariah Prinsiples On Management Inpractice,* (Jakarta: Gema Insani, 2006), hal. 179.

e. Evaluasi *(Evaluating)*

Evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggung-jawabkan.[13] Sedangkan evaluasi di dalam perpustakaan adalah cara untuk mengontrol kualitas program pelayanan perpustakaan dengan cara memeriksa apabila semua aspek perpustakaan sudah mencapai standar yang diharapkan. Hasil dari evaluasi dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan langkah-langkah perbaikan dan sekaligus untuk merencanakan program-program yang akan datang.

Aspek-aspek yang dievaluasi dalam perpustakaan adalah sebagai berikut:

1) Evaluasi koleksi meliputi bagaimana cara-cara koleksi dipilih, diolah, diorganisasikan dan dilayankan kepada para pemustaka/pengunjung.

2) Evaluasi ruangan dan perlengkapan yaitu memperhatikan luas ruangan yang disediakan untuk penempatan koleksi, jumlah tempat duduk, macam-macam perlengkapan perpustakaan, keadaannya dan lain-lainnya.

3) Evaluasi pelayanan perpustakaan meliputi pelayanan peminjaman koleksi, pelayanan referensi dan informasi, pelayanan

---

[13] Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan...,* hal. 107.

bimbingan kepada pembaca dan pelayanan jam buka perpustakaan.

4) Staf, tercapainya tujuan perpustakaan sekolah harus memiliki pustakawan yang mampu malayani peminjaman dan sebagainya.

5) Dana, untuk memberikan pelayanannya, perpustakaan sangat tergantung pada dana yang disediakan untuk pembelian buku-buku, majalah, perbaikan buku-buku yang rusak dan kegiatan pelayanan yang lain.

Kelima fungsi manajemen di atas merupakan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga dalam pelaksanaannya diperlukan usaha dan kerja sama dari pihak-pihak yang terkait. Berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan tesebut tergantung dari usahanya sendiri. Sebagaimana firman Allah dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡ

> "Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri". (Q.S. Ar-Ra'd: 11)[14]

Berkenaan dengan manajemen perpustakaan sekolah maka fungsi-fungsi manajemen harus dijalankan dengan baik. Hal ini mengingat pentingnya kedudukan perpustakaan dalam proses pendidikan. Perpustakaan menyimpan beragam koleksi yang menunjang kurikulum di lembaga pendidikan, sehingga ia diibaratkan sebagai jantung pendidikan yang memberikan kontribusi berharga dalam meningkatkan mutu pendidikan. Adapun fungsi lain dari perpustakaan dalam pendidikan adalah:[15]

---

[14] Soenarjo,S.H., *Al-Qur'an dan Terjemah,* hal, 371.

[15] Darmono, *Manajemen Dan Tata Kerja Perpustakaan sekolah,* (Jakarta: PT Grasindo, 2004), hal. 3-4.

a. Fungsi Informasi perpustakaan menyediakan berbagai informasi yang meliputi bahan tercetak, terekam, maupun koleksi lainnya.

b. Fungsi pendidikan perpustakaan menyediakan berbagai informasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan pendidikan.

c. Fungsi Kebudayaan perpustakaan menyediakan berbagai informasi sebagai sarana untuk meningkatkan mutu kehidupan dengan memanfaatkan berbagai informasi sebagai rekaman budaya bangsa untuk meningkatkan taraf hidup dan mutu kehidupan manusia baik secara individu maupun kelompok, menumbuhkan budaya baca dikalangan pengguna, mendorong tumbuhnya kreativitas dalam kesenian.

d. Fungsi rekreasi perpustakaan dapat menunjang berbagai kegiatan kreatif serta hiburan yang positif.

e. Fungsi penelitian perpustakaan menyediakan berbagai informasi untuk menunjang kegiatan penelitian.

f. Fungsi deposit Perpustakaan berkewajiban menyimpan dan melestarikan semua bahan pustaka yang ada.

E. Manajemen SDM Perpustakaan Sekolah/Madrasah

Sumber daya manusia perpustakaan sekolah adalah orang yang memiliki wewenang maupun yang bertugas dalam mengelola perpustakaan. Sumber daya manusia ini dimungkinkan terdiri atas guru, pustakawan, dan karyawan. Yang bertugas melaksanakan kegiatan perpustakaan seperti pengadaan, pecatatan, klasifikasi, katalogisasi, penjajaran, pengawetan, dan pemberdayaan perpustakaan. Petugas perpustakaan sekolah adalah seorang yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menjabat atau melaksanakan tugas-tugas sehubungan dengan penyelenggaraan perpustakaan sekolah karena dianggap memenuhi syarat-syarat tertentu. Pejabat yang berwenang mengangkat petugas perpustakaan sekolah adalah kepala sekolah. Tugas-tugas yang berkaitan dengan penyelenggaraan perpustakaan berhubungan dengan pengadaan bahan-bahan pustaka, mengkasifikasikan, katalogisasi buku-buku, melayani peminjaman dan pengembalian, dan lain sebagainya. Apabila seseorang yang menangani perpustakaan sekolah belum memenuhi syarat diploma III maka disebut tenaga perpustakaan. Sebab, pustakawan adalah jabatan profesi yang menuntut pendidikan akademik minimal diploma III dalam bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi.

1) Peran dan Tanggung Jawab SDM Perpustakaan

Berikut beberapa tugas pustakawan, guru pustakawan, dan tenaga administrasi perpustakaan sekolah antara lain:

a) Pustakawan

Sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi akademik yang dimiliki, seorang pustakawan memiliki berbagai tugas, Pertama, melaksanakan pengadaan. Pengadaan dapat dilakukan dengan cara pembelian/langganan, tukar-menukar, titipan, hadiah, sumbangan, infaq, wakaf, atau membuat sendiri. Terkait dengan pengadaan, dibutuhkan perencanaan anggaran, jenis koleksi, penahapan dalam pengadaan. Kedua, mengolah bahan pustaka. Pustakawan bertanggung jawab penuh atas kegiatan pengolahan ini meskipun dalam pelaksanaannya dibantu oleh tenaga administrasi dan guru pustakawan. Kegiatan pengolahan ini meliputi pencatatan, klasifikasi, katalogisasi, pelabelan, penjajaran, pelestarian, dan pengawetan. Ketiga, memberdayakan bahan informasi. Bahan informasi yang dikelola perpustakaan sekolah perlu diberdayakan secara optimal agar memberikan manfaat kepada masyarakat. Pemberdayaan ini antara lain berupa penyediaan jasa informasi, sirkulasi, referensi, pelayanan fotokopi, penelusuran literatur, pelayanan baca di tempat maupun pelayanan internet.

b) Guru Pustakawan

Menurut Lasa HS, guru pustakawan adalah guru sekolah yang mendapatkan pendidikan atau pelatihan bidang perpustakaan idealnya minimal berbobot 30 SKS. Selain mengajar, guru tersebut juga memiliki tugas di perpustakaan sekolah. Diperlukannya guru perpustakaan adalah karena adanya perubahan pembelajaran dari *teacher centered* ke *student centered*. Dengan perubahan ini, keberadaan guru perpustakaan memiliki fungsi penting untuk membantu kepala sekolah dalam mengoptimalkan fungsi dan peran perpustakaan sekolah. Mereka diharapkan mampu menggugah kesadaran kalangan sekolah tentang pentingnya perpustakaan dalam mendukung usaha untuk mempromosikan perpustakaan sekolah sebagai media pembelajaran. Atau, secara sederhana posisi guru pustakawan sebagai agen perubahan, mempengaruhi, dan mengarahkan seluruh komponen sekolah mencapai kualitas pendidikan, dan membentuk lingkungan sekolah yang kondusif untuk melakukan proses belajar. Oleh karena itu, guru pustakawan hendaknya memiliki kompetensi, ilmu pengetahuan dan ketrampilan khusus.

c) Tenaga Administrasi

Tenaga administrasi yang dimaksudkan di sini adalah tenaga administrasi yang bertugas di perpustakaan sekolah. Tugasnya adalah melaksanakan kegiatan administrasi perpustakaan dan membantu pelaksanaan tugas tugas kepustakawanan. Misalnya, mengurus surat- menyurat, memasang label buku, membantu entri data, melaksanakan pembuatan laporan, dan lain sebagainya.

2) Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi Petugas Pustakawan

Pembinaan petugas perpustakaan adalah segenap usaha yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan moral dan moral kerja petugas perpustakaan sekolah.

Pembinaan petugas perpustakaan sekolah mengacu pada pembinaan kemampuannya agar kariernya bertumbuh, serta memiliki semangat dan kegairahan kerja. Pembinaan petugas perpustakaan sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah.

a) Pembinaan Kemampuan Petugas

Pembinaan kemampuan petugas bertujuan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan petugas perpustakaan sekolah. Untuk mencapai itu, harus diketahui terlebih dahulu kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh masing masing petugas perpustakaan sekolah.

b) Pembinaan Moral Kerja Petugas

Moral kerja petugas juga harus dibina agar para petugas perpustakaan memiliki moral kerja yang tinggi sebab, moral kerja yang tinggi dapat mempertinggi produktivitas kerja. Maka dari itu, pembinaan moral kerja ini tidak bisa dipandang sebelah mata. Usaha yang bisa dilakukan kepala sekolah untuk membina moral kerja petugas perpustakaan sekolah dapat dilakukan dengan cara memberikan gaji atau tunjangan yang cukup kepada petugas perpustakaan sekolah sesuai dengan kemampuaan sekolah, memberikan perhatian yang setinggi-tingginya pada kondisi kerja petugas perpustakaan sekolah, kepala sekolah selalu memberikan bimbingan, pengarahan, dan tidak memberikan intruksi dengan semena-mena yang menyinggung perasaan petugas perpustakaan.

Jadi, dari deskripsi di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia perpustakaan sekolah hendaknya memliki pengetahuan maupun ketrampilan tentang perpustakaan. Sumber daya manusia itu sendiri dapat berasal dari seorang yang murni sebagai pustakawan maupun guru pustakawan dan juga tenaga perpustakaan yang diangkat oleh pihak yang berwewenang disekolah tersebut.

F. Sistem Perpustakan dan Teknologi Informasi (TI)

Perkembangan teknologi informasi (TI) yang sangat cepat sudah mempengaruhi berbagai bidang kehidupan dan profesi, hal ini menyebabakan perubahan sistem pada instansi, juga harus mengubah cara kerja mereka. TI banyak digunakan untuk pengelolaan pekerjaan karena daya efektivitas dan efisiensi yang sudah terbukti mampu mempercepat kinerja pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan, baik secara finansial maupun jaringan. Penggunaan TI dalam kehidupan sehari-hari mempermudah pertukaran informasi sehingga penyebaran pengetahuan menjadi begitu cepat. Kemajuan paling terlihat adalah pada penggunaan TI dalam proses pengolahan data menjadi informasi dengan cepat dan dilakukan secara otomatis.

Perkembangan dunia perpustakaan dilihat dari segi koleksi data dan dokumen yang disimpan, diawali dari perpustakaan tradisional yang hanya terdiri dari kumpulan koleksi tanpa buku katalog, kemudian muncul perpustakaann semi modern yang menggunakan katalog. Perkembangan mutakhir adalah munculnya perpustakaan digital yang memiliki keunggulan dalam kecepatan pengaksesankarena berorientasi ke data digital dan media jaringan komputer (internet). Selain itu dari segi manajemen (teknik pengolahan), dengan semakin kompleksnya koleksi perpustakaan, saat ini muncul kebutuhan akan penggunaan TI untuk otomatisasi *business process* di perpustakaan. Sistem yang dikembangkan kemudian dikenal dengan sebutan sistem otomasi perpustakaan.

Otomasi Perpustakaan adalah sebuah proses pengelolaan perpustakaan dengan menggunakan bantuan teknologi informasi (TI).[16] Sistem Otomasi Perpustakaan atau *Library Automation*

---

[16] A. Dwi Yoga, *Otomasi Perpustakaan,* (Semarang: PSKP XV UNIKA, 2010), hal. 2

System adalah software yang beroperasi berdasarkan pangkalan data untuk mengotomasikan kegiatan perpustakaan. Dengan bantuan TI maka beberapa pekerjaan manual dapat dipercepat dan diefisienkan. Selain itu proses pengolahan data koleksi menjadi lebih cepat dan akurat untuk ditelusur kembali. Pengertian otomasi mencakup konsep proses atau hasil membuat mesin swatindak dan/atau swakendali dengan menghilangkan campur tangan manusia dalam proses tersebut. Bila konsep tersebut diterapkan dalam perpustakaan, berarti proses atau hasil membuat mesin swatindak dengan menghilangkan campur tangan pustakawan. Hal ini agak kabur, karena itu definisi otomasi perpustakaan adalah penerapan teknologi informasi untuk kepentingan perpustakaan, mulai dari pengadaan hingga ke-jasa informasi bagi pembaca.[17] Karena keterbatasan aplikasi teknologi informasi pada perpustakaan, sering digunakan istilah komputerisasi perpustakaan karena pada awalnya merupakan satu atau beberapa aspek aplikasi komputer pada kegiatan perpustakaan.

G. Penerapan Teknologi Informasi di Perpustakaan

Penerapan TI di perpustakaan dapat difungsikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

a. Sebagai Sistem Informasi Manajemen Perpustakaan. Bidang pekerjaan yang dapat diintegrasikan dengan sistem informasi perpustakaan adalah pengadaan, inventarisasi, katalogisasi, sirkulasi bahan pustaka, pengelolaan anggota, statistik dan lain sebagainya. Fungsi ini sering diistilahkan sebagai bentuk otomasi Perpustakaan.

---

[17] Wahyu Supriyanto dan Ahmad Muhsin, *Teknologi Informasi Perpustakaan (Strategi Perancangan Perpustakaan Digital)*, (Yogyakarta: Kanisius, 2008), hal. 14

b. Sebagai sarana untuk menyimpan, mendapatkan dan menyebarluaskan informasi ilmu pengetahuan dalam format digital. Bentuk penerapan TI dalam perpustakaan ini sering dikenal dengan Perpustakaan Digital.

Kedua fungsi penerapan TI ini dapat terpisah maupun terintegrasi dalam suatu sistem informasi tergantung dari kemampuan software yang digunakan, sumber daya manusia dan infrastruktur peralatan teknologi informasi yang mendukung keduanya. Penerapan TI di perpustakaan merupakan wujud dari suatu perubahan layanan. Perubahan ini yang mendorong perpustakaan untuk melakukan modernisasi pelayanan dan menerapkan TI dalam melaksanakan aktivitas kesehariannya. Tuntutan besar ini seakan menjadikan tantangan bagi perpustakaan untuk berbenah dan selalu inovatif untuk dapat memberikan layanan yang terbaik melalui fasilitas TI.

Sistem otomasi perpustakaan yang baik adalah yang terintegrasi, mulai dari system pengadaan bahan pustaka, pengolahan bahan pustaka, sistem pencarian kembali bahan pustaka, sistem sirkulasi, membership, pengaturan denda keterlambatan pengembalian, dan sistem reporting aktivitas perpustakaan dengan berbagai parameter pilihan. Lebih sempurna lagi apabila sistem otomasi perpustakaan dilengkapi dengan *barcoding* (penggunaan *barcode* untuk mempercepat pembacaan sebuah kode), dan mekanisme pengaksesan data berbasis web dan internet. *Barcode* adalah *code containing alpha-numeric or numeric data encoded into a series of thick and thin lines or bars.*[18] *Barcode* ini terdiri dari garis-garis tebal dan tipis yang jika di lewatkan pada suatu *light-sensitive device* (alat-alat peka cahaya untuk capture image, seperti pada kamera atau *scaner),* pola garis-garis tersebut akan terdeteksi secara elektronik.

---

[18] Lucy A. Tedd, *An Introduction To Computer-Based Library Sistems,* (England: John Wiley & Sons Ltd, 1993), hal. 25

Barcode sering kita temukan di supermarket-supermarket atau di tempat lain. Di perpustakaan, *barcode* inidigunakan untuk mengidentifikasi jenis buku yang dipinjam oleh seorang peminjam atau jenis barang lainnya yang ditransaksikan.

H. Manfaat Sistem Otomasi Perpustakaan

Otomasi perpustakaan dengan menerapkan kemajuan TI akan memberikan manfaat:[19]

a. Mengefisienkan dan mempermudah pekerjaan dalam perpustakaan

b. Memberikan layanan yang lebih baik kepada pengguna perpustakaan

c. Meningkatkan citra perpustakaan

d. Pengembangan infrastruktur nasional, regional, dan global

Dalam sebuah sistem otomasi perpustakaan terdapat beberapa unsur atau syarat yang saling mendukung dan terkait satu dengan lainnya. Unsur-unsur tersebut antara lain:

a. Pengguna *(Users)*

Pengguna merupakan unsur utama dalam sebuah sistem otomasi perpustakaan. Dalam pembangunan sistem perpustakaan hendaknya selalu dikembangkan melalui konsultasi dengan pengguna-penggunanya yang meliputi pustakawan, staf yang nantinya sebagai operator atau teknisi, serta para anggota perpustakaan. Apa misi organisasi tersebut? Apa kebutuhan informasi mereka? Seberapa melek komputerkah mereka?, apakah pelatihan dibutuhkan? Itu beberapa pertanyaan yang harus dijawab dalam mengembangkan sistem otomasi perpustakaan. Otomasi perpustakaan baru bisa dikatakan baik bila memenuhi kebutuhan pengguna, baik staf maupun anggota perpustakaan. Tujuan dari sistem otomasi perpustakaan adalah untuk memberikan manfaat kepada pengguna. Pustakawan yang bersangkutan harus dilibatkan, mulai dari tahap perencanaan dan pelaksanaan sistem. Masukan dari masing-masing pustakawan harus dikumpulkan untuk menjamin kerja sama mereka. Tenaga-tenaga inti yang dilatih untuk menjadi operator, teknisi, dan administrator sistem harus diidentifikasikan dan dilatih sesuai bidang yang akan dioperasikan.

---

[19] Wahyu Supriyanto dan Ahmad Muhsin, *Teknologi Informasi Perpustakaan (Strategi Perancangan Perpustakaan Digital),* hal. 23.

b. Perangkat keras *(Hardware)*

Perangkat keras artinya perlengkapan fisik sebuah sistem komputer.[20] Sebuah mesin yang dapat mengelola data menjadi informasi secara cepat dan tepat serta diperlukan program untuk menjalankannya. Fungsi perangkat keras untuk mengumpulkan data dan mengonversinya kedalam suatu bentuk yang dapat diproses oleh komputer. Perangkat keras otomasi perpustakaan antara lain, komputer, *scanner, digital camera,* dan *CD Writer. Hardware* komputer secara fungsional dibedakan menjadi empat macam perangkat, yaitu perangkat masukan *(input device),* perangkat proses *(process device),* perangkat keluaran *(output device),* dan perangkat penyimpanan *(memory/storage device).*[21] Biasanya *hardware* tersebut dilengkapi dengan *hardware* pendukung untuk multimedia dan jaringan, agar dapat berkomunikasi atau berinteraksi antara satu dengan yang lainnya, semua perangkat teresbut harus saling terintegrasi antarbagian dengan perantara program yang telah disiapkan untuk melakukan komunikasi.

---

[20] Sulistio Basuki, *Teknik dan Jasa Dokumentasi,* (Jakarta: Gramedia, 1992), hal. 123.

[21] Aji Supriyanto, *Pengantar Teknologi Informasi,* (Jakarta: Salemba Infotek, 2005), hal,

c. Perangkat lunak *(software)*

Perangkat lunak adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan instruksi-instruksi yang memberi tahu perangkat untuk melakukan suatu tugas sesuai dengan perintah. Perangkat lunak merupakan program atau sekumpulan instruksi yang memungkinkan sistem komputer melaksanakan pengolahan. Tanpa perangkat lunak, perangkat keras tidak ada gunanya.[22] Program merupakan kumpulan intruksi yang memerintahkan sistem komputer melaksanakan suatu tugas. Pada tingkat paling dasar, intruksi mungkin berupa kode yang menunjukan bagaimana kegiatan dilaksanakan. Tujuan dari sistem komputer adalah untuk mengonversi data menjadi informasi. Data dapat digambarkan menjadi bahan baku, apakah dalam bentuk kertas, elektronik, atau benttuk yang lain, yang diproses oleh komputer. Dengan kata lain, data terdori dari fakta atau angka sebagai bahan baku yang diproses menjadi informasi. Perangkat lunak untuk otomasi perpustakaan seperti CDS/ISIS dari UNESCO yang dapat diperoleh secara gratis melalui internet. Secara umum fungsi *software* komputer yang utama adalah melakukan aktivitas bersama-sama dengan *hardware,* menyediakan segala sumber daya yang bisa digunakan pada sebuah komputer, bertindak sebagai perantara antara pengguna dengan perangkat keras untuk melakukan aktivitas dengan perintah yang harus dilakukan dalam *software* komputer.

d. Jaringan *(Network)*

Otomasi perpustakaan harus mampu memenuhi kebutuhan akan pemanfaatan sumber daya bersama melalui teknologi informasi. Jaringan komputer adalah kumpulan dua atau lebih komputer yang saling berhubungan untuk melakukan komunikasi data. Komunilasi data yang bisa dilakukan melalui jaringan komputer dapat berupa data, teks, gambar, video, dll. Untuk membangun sebuah jaringan komputer harus diperhatikan tentang situasi dan kondisi organisasi yang akan membangun jaringan tersebut, misalnya bangunan, kecepatan aksesnya, biaya operasional, dll.

---

[22] Sulistio Basuki, *Teknik dan Jasa Dokumentasi,* hal. 127

e. Data

Data merupakan bahan baku informasi. Data dapat berupa alfabet, angka maupun simbol khusus.

f. Manual/penduan operasional

Biasa disebut prosedur adalah penjelasan bagaimana memasang, menyesuaikan, menjalankan suatu perangkat keras, atau perangkat lunak. Manual adalah kunci bagi kelancaran suatu sistem otomasi perpustakaan. Melalui jaringan internet serta perkembangan teknologi informasi saat ini, semua pekerjaan semakin mudah sehingga memungkinkan seseorang mencari referensi dengan mudah. Ketika seseorang mulai menulis, apakah untuk keperluan pribadi atau pekerjaan kantor/sekolah dibutuhkan setumpuk referensi berupa buku, jurnal, atau bentuk informasi lainnya. Agar gagasan yang dituangkan didukung data-data yang benar dan akurat, diperlukan kejelian setiap orang dalam mencari referensi.

Pada saat ini, ketika segala urusan yang berkaitan pemakaian informasi sudah semakin kompleks, maka bantuan komputer mutlak diperlukan. Sebagai pengolah informasi, komputer memiliki beberapa karakteristik sehingga tepat untuk digunakan.

I. Kepuasan Pelanggan/Layanan Perpustakaan

Pelanggan adalah semua orang yang menuntut kita atau lembaga untuk memenuhi suatu standar kualitas tertentu, dan karena itu akan berpengaruh pada performansi lembaga.[23] Pada dasarnya kepuasan pelanggan dapat didefinisikan secara sederhana sebagai suatu keadaan di mana kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan dapat terpenuhi melalui produk yang dikonsumsi.[24] Kepuasan pelanggan merupakan tanggapan perilaku, berupa evaluasi pelanggan terhadap suatu barang atau jasa yang dirasakannya dibandingkan dengan harapan atau ekspektasi terhadap produk atau jasa tersebut.

---

[23] Vincent Gaspers, *Total Quality Management* (Jakarta: Gramedia, 2008), hal. 33.

Banyak pakar yang memberikan definisi mengenai kepuasan pelanggan. Engel mengungkapkan bahwa kepuasan pelanggan merupakan evaluasi pengguna jasa sebuah lembaga, di mana alternatif yang dipilih sekurang-kurangnya memberikan hasil *(out come)* sama atau melampaui harapan pelanggan, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila hasil yang diperoleh tidak memenuhi harapan pelanggan. Sedangkan pakar pemasaran, Kotler menandaskan bahwa kepuasan pelanggan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan dibandingkan dengan harapannya.[25]

Karena kepuasan pelanggan sangat tergantung pada persepsi dan ekspektasi mereka, kita sebagai lembaga yang memasok produk perlu mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dan harapan pelanggan adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan dan keinginan yang berkaitan dengan hal-hal yang dirasakan pelanggan.

b. Pengalaman masa lalu ketika mengkonsumsi prosuk dari perusahaan maupun pesaing-pesaingnya.

---

[24] M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu terpadu,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hal. 48.

[25] M. Nur Nasution, *Manajemen Jasa terpadu (Total Service Management),* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 104.

c. Pengalaman dari teman-teman, di mana mereka akan Menceritakan pengalaman yang mereka dapatkan kepada teman-teman mereka.

Kepuasan pelanggan mencakup perbedaan antara harapan dan kinerja atau hasil yang dirasakan. Karena pelanggan adalah orang yang menerima hasil pekerjaan seseorang, maka pelanggan-lah yang menentukan kualitas suatu produk. Ada beberapa unsur penting dalam kualitas yang ditetapkan pelanggan, yaitu:

a. Pelanggan harus merupakan prioritas utama organisasi

b. Pelanggan yang dapat diandalakan merupakan pelanggan yang paling penting

c. Kepuasan pelanggan dijamin dengan menghasilkan produk berkualitas tinggi dan perbaikan terus-menerus.

Kualitas layanan dinilai berdasarkan persepsi konsumen yang membandingkan harapan untuk menerima layanan dan pengalaman sebenarnya atas layanan yang diterima. Jika harapan tidak terpenuhi maka kepuasan akan berkurang, sebaliknya jika harapan terpenuhi maka kualitas layanan dipersepsikan menjadi kepuasan. Kualitas layanan yang memuaskan akan memberikan gambaran yang baik bagi lembaga, sebaliknya bila layanan mengecewakan akan menciptakan kesan yang buruk bagi penyedianya. Pihak lembaga atau perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin agar dapat memeberikan layanan prima sehingga pelanggaan akan tetap setia menggunakan jasanya dan tidak berpindah kelain hati. Dalam hal ini, karyawan memiliki peran sangat penting. Kunci membentuk fokus kepuasan pelanggan adalah menempatkan karyawan untuk berhubungan langsung dengan pelanggan dan memberdayakan karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk memuaskan parapelanggan. Jadi interaksi antara karyawan dan pelanggan merupakan unsur yang sangat penting dalam pembentukan fokus pada pelanggan.

Di dalam memberikan jasa pelayanan yang baik kepada pelanggan, terdapat lima kriteria penentu kualitas jasa pelayanan yaitu keandalan, keresponsifan (ketanggapan), keyakinan, empati, serta berwujud.[26] Ada beberapa penyebab utama tidak terpenuhinya harapan pelanggan, di antaranya adalah; a) Pelanggan keliru mengkomunikasikan jasa yang diinginkan. b) Miskomunikasi rekomendasi mulut ke mulut. c) Kinerja dan sikap karyawan jasa yang buruk. d) Miskomunikasi penyedia jasa oleh pesaing. Di antara beberapa faktor penyebab tersebut, ada yang bisa dikendalikan oleh penyedia jasa. Dengan demikian, penyedia jasa bertanggung jawab untuk meminimumkan miskomunikasi dan misinterpretasi yang mungkin terjadi dan menghindarinya dengan cara merancang jasa dan mudah dipahami dengan jelas. Dengan hal ini, penyedia jasa harus mengambil inisiatif agar ia dapat memahami dengan jelas intruksi kebutuhan dari pelanggan dan pelanggan mengerti benar apa yang akan diberikan. Sebelum menggunakan suatu jasa, pelanggan sering memiliki empat skenario jasa yang berbeda (dalam benaknya) mengenai apa yang akan dialaminya, yaitu jasa ideal, jasa yang diantisipasi/ diharapkan, jasa yang selayaknya diterima, jasa minimum yang dapat ditoleransi. Kepuasan pelanggan bisa diharapkan dari keempat skenario tersebut. Sebagaimana telah dijelaskan, harapan membentuk kepuasan apabila "jasa minimum yang dapat ditoleransi", yang diharapkan ternyata sama dengan atau bahkan melampaui harapan tersebut, maka akan timbul kepuasan. Sebaliknya, jika yang diharapkan tersebut tidak terpenuhi maka yang terjadi adalah ketidakpuasan.

---

[26] M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*,hlm, 69.

BAB VI
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Pemimpin dan kepemimpinan *(leadership)* merupakan dua unsur yang tidak bisa dipisahkan dan menempati posisi yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Jika organisasi diibaratkan seorang manusia, maka pemimpin adalah otaknya dan kepemimpinan adalah hatinya. Sehingga, sebaik apapun bentuk fisik manusia tersebut jika otak dan hatinya tidak berfungsi dengan baik dia tidak akan bisa berperan dengan baik dalam kehidupannya. Demikian pula organisasi, ia tidak akan pernah bisa efektif jika unsur pemimpin dan kepemimpinan tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Dengan demikan tidaklah mengherankan jika kedua istilah tersebut, khususnya kepemimpinan, telah menarik perhatian banyak orang untuk mengkajinya lebih dalam, bahkan telah melalui beberapa penelitian ilmiah. Berbagai upaya dilakukan untuk mengungkap tentang efektivitas kepemimpinan. Aneka pertanyaan pun bermunculan, seperti mengapa seseorang bisa menjadi pemimpin yang sukses sedangkan yang lainnya tidak, apa saja faktor yang menentukan cara pemimpin bertindak, bagaimana ciri-ciri seorang pemimpin yang baik, dan sebagainya yang semuanya ditujukan untuk memahami hakikat kepemimpinan.

Dalam kaitannya dengan organisasi yang kita kenal pada saat ini, baik itu organisasi sosial maupun yang lainnya. Bercermin dari apa yang telah digariskan Rasulullah SAW di atas, maka setiap orang yang memimpin sebuah organisasi ia berkewajiban membawa organisasinya serta orang-orang yang terlibat di dalamnya mencapai tujuan serta ia juga berkewajiban menjaga eksistensi organisai tersebut. Apalagi organisasi tersebut hidup di tengah-tengah kancah perubahan yang terjadi secara terus-menerus, persaingan yang semakin meningkat, serta menghadapi situasi kerja dan pasar yang semakin beragam. Sehingga, tanggung jawabnya pun akan semakin berat dan besar. Mau tidak mau pemimpin organisasi harus menyesuaikan organisasi dengan perubahan dan perkembangan situasi tersebut.

Demikian pula dengan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh seorang pemimpin karena mengelola suatu organisasi pada dasarnya bukanlah suatu perkara yang mudah, karena untuk melakukan pengembangan pasti ada beberapa hal yang mengalami perubahan. Padahal tidak semua orang menyukai terjadinya perubahan, sehingga tidak jarang kita temukan munculnya reaksi emosional baik secara rasional maupun irrasional dari berbagai pihak di saat terjadinya perubahan. Penolakan itu terjadi secara umum setidaknya didasari oleh empat alasan. *Pertama,* kepentingan pribadi yang picik, mereka khawatir kehilangan sesuatu yang bernilai bagi mereka. Baik itu kehilangan kekuasaan, sumber daya, kebebasan mengambil keputusan, persahabatan, maupun prestise. Mereka lebih memperdulikan kepentingan pibadi daripada kepentingan organisasi. *Kedua,* salah pengertian dan kurang percaya. Jika orang tidak sepenuhnya memahami mengapa terjadi perubahan dan apa pengaruh dar perubahan tersebut. *Ketiga,* penilaian yang berbeda. Seringkali terjadi perbedaan pandangan dalam menyikapi perubahan yang terjadi. Para pemrakarsa memandang perubahan yang dilakukan sebagai hal yang positif, sedangkan yang lainnya memandang sebagai sesuatu yang negatif bahkan hal yang mengancam eksistensinya di organisasi. *Keempat*, toleransi yang rendah terhadap perubahan. Hal ini dikarenakan, selain untuk menyelamatkan diri dari pengaruh terjadinya perubahan tersebut, mereka takut tidak bisa lagi mengembangkan keahlian baru untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menghadapi kondisi demikian, dibutuhkan seorang pemimpin yang tidak hanya menduduki posisi sebagai pimpinan, tetapi pemimpin yang benar-benar memiliki jiwa kepemimpinan *(leadership)* yang berkualitas. Dalam hal ini Beach dan Reinhartz[1] mengidentifikasi beberapa ciri kepemimpinan yang berkualitas yang seharusnya dimiliki oleh seorang pimpinan:

1. Memiliki kemampuan untuk menciptakan budaya organisasi yang akan menjadi pedoman bagi seluruh anggotanya. Dengan kemampuan tersebut, seorang pemimpin dapat mempengaruhi persepsi, pandangan dan cara kerja orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut, karena budaya organisasi, menurut Robbins,[2] merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu oraganisasi, yang akan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama inilah yang akan menjadi nilai bagi sebuah organisasi.

2. Memiliki kemampuan mempergunakan kecakapan interpersonal dalam rangka membangun kepercayaan dan kerjasama dengan pihak lain. Kecakapan interpersonal yang dimaksud adalah kecakapan dalam membina hubungan atau bersosialisasi dengan orang lain.[3] Dengan kecakapan tersebut

---

[1] Judy Reinhartz dan Don M. Beach*, Educational Leadership: Changing Schools, Changing Roles*, Pearson Education, Inc: USA, 2004, hal. 14.

[2] Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip,* hal. 279

[3] Lihat Gordon Dryden dan Jeannette Vos, *Revolusi Cara Belajar: Sekolah Masa Depan*, Bandung, Kaifa, 2000, hal 345.

seorang pemimpin akan lebih mudah membina hubungan baik dengan para bawahan dan rekan kerjanya serta dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain.

3. Memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan dan menyampaikan misi, tujuan dan strategi-strategi. Kemampuan berkomunikasi bukan hanya berarti kemampuan menyampaikan informasi dan ide-ide kepada orang lain/bawahan, tetapi juga kemampuan untuk memahamkan apa yang disampaikan. Sebesar apapun ide yang dimilki tetapi jika tidak dipahami orang lain maka tidak akan berarti apa-apa.

4. Memiliki kemampuan untuk menunjukkan integritas pribadi serta tanggungjawab dalam berinteraksi dengan pihak lain.

5. Memiliki kemampuan mendiagnosa permasalahan, memilih prosedur berdasarkan pertimbangan yang wajar serta kemungkinan resiko yang ditimbulkannya

6. Memiliki kemampuan untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Dengan kemampuan-kemampuan tersebut diharapkan pemimpin akan mampu membawa organisasi menggapai kesuksesan. Karena keberhasilan dan kesuksesan serta kualitas sebuah organisasi, atau setiap keloimpok dalam organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan, dengan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivsi pengikut mereka untuk mencapai produktivitas yang tinggi, mengoreksi kinerja yang buruk, dan mendorong organisasi ke arah sasaran-sasarannya. Dan yang terpenting bagi seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan orang-orang yang berada di bawahnya menuju ke arah tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Pemimpin pada dasarnya merupakan tokoh utama yang sangat menentukan kemajuan dan keunggulan kompetitif organisasi. Ia tidak hanya berfungsi sebagai manajer yang efektif, namun sekaligus berperan sebagai pemimpin transformasional. Pemimpian diharapkan dapat membawa organisasi mencapai kinerja yang melebihi espektasi secara berkelanjutan. Hal inilah yang banyak menuntut terhadap pemimpin untuk menguasai beragam kemampuan, baik yang bersifat personal maupun institusional. Dalam iklim usaha yang tidak menentu, sangat penting bagi pemimpin untuk dapat mengendalikan organisasi ke arah yang jelas dan konsisten. Mereka harus secara berani mengelola ketidak pastian serta menangani kondisi sekarang secara efektif, kemudian secara simultan mengantisipasi dan merespon tuntutan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, pemimpin mestinya selalu mengekspresikan, menjelaskan, mengembangkan dan bahkan merevisi arah dan tujuan organisasi untuk kepentingan efektivitas dan capaian yang optimal. Langkah ini sebagai sebuah metode untuk dapat mencapai hasil yang baik di akhir proses berjangka. Melalui uraian ini, penulis hendak menjelaskan tentang bagaiamana potret kepemimpinan kepala Madrasah efektif yang dapat menjamah terhadap ragam dimensi kepemimpinan. Mulai dari aspek leadership hingga aspek manajerial. Baik yang berkaitan dengan kapabilitas personal, interlektual, relasional dan institusional. Karena, sejatinya menjadikan suatu lembaga pendidikan bermutu bukanlah perkara sulit, karena hanya membutuhkan tiga pendekatan, yaitu Rasa, Rasio dan Do’a. Dengan rasa seorang pemimpin dapat bertindak humanis, dengan rasio seorang pemimpin menjadi visioner dan implementatif, dengan do’a seorang pemimpin mengenal kepasrahan

B. Kepemimpinan Pendidikan

Untuk mendefinisikan istilah kepemimpinan *(leadership)* secara tepat bukanlah hal yang mudah. Hal ini, menurut Janda (1990) dikarenakan istilah kepemimpinan diambil dari kata-

kata yang umum dipakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang, menurut Bennis (1959), belum ada yang tuntas mendefinisikannya. Akibatnya, istilah kepemimpinan selalu kabur karena artinya yang kompleks dan mendua. Begitu sulitnya menentukan definisi yang tepat tentang kepemimpinan, sampai-sampai Greenberg dan Baron (1997)[4] memandang kepemimpinan serupa dengan cinta, dalam artian banyak orang yang meyakini bahwa ia bisa memahami tentang kepemimpinan tetapi menemukan kesulitan ketika mencoba mendefinisikannya. Di samping itu, menurut Yukl (1987), digunakannya istilah-istilah lain seperti *kekuasaan, wewenang, manajemen, administrasi, pengendalian, dan supervisi* yang juga menjelaskan hal yang sama dengan kepemimpinan semakin menambah kebingungan tersebut.[5] Sehingga tidak mengherankan jika kita menemukan begitu banyak definisi tentang kepemimpinan, sampai-sampai Ralph M. Stodgill (1974)[6] setelah melakukan kajian mendalam terhadap literatur kepemimpinan berkesimpulan bahwa "terdapat definisi mengenai kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak orang yang berusaha mendefinisikan konsep tersebut."

Stephen P Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.[7] Gibson dkk. (1985) mendefinisikannya sebagai upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.[8] Demikian pula definisi yang dikemukakan Stoner dkk.,[9] tampaknya senada dengan definisi sebelumnya, menurut mereka kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

---

[4] Lihat dalam Judy Reinhartz dan Don M. Beach, *Educational Leadership: Changing Schools, Changing Roles* (USA: Pearson Education, Inc., 2004), hal. 3.

[5] Lihat Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, 2005), hal.3.

[6] Lihat dalam James AF Stoner dkk, *Manajemen,* Jilid II (Jakarta: PT Prenhallindo, 1996), hal.161.

[7] Stephen P. Robbins, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi,* Jilid 2 (Jakarta: PT Prenhallindo, 1996), hal.39.

[8] James L. Gibson, et.al, *Organisasi,* Jilid 1 (Jakarta: Erlangga, 1996), hal.334.

Dari beberapa definisi tantang kepemimpinan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan proses yang berisi rangkaian kegiatan yang melibatkan sekelompok orang yang. Dalam proses tersebut terjadi aktivitas mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan dan mengarahkan pikiran dan perasaan pihak lain ke arah tujuan yang telah disepakati bersama. Definisi-definisi tentang kepemimpinan tersebut, menurut Stoner dkk.,[10] setidaknya mengandung empat implikasi penting tentang kepemimpinan, yaitu: *pertama,* kepemimpinan melibatkan orang lain. Kepemimpinan tidak bisa berdiri sendiri tapi harus ada orang lain yang terlibat didalamnya, baik sebagai karyawan atau pengikut yang akan menerima pengarahan dari pimpinan; *kedua,* kepemimpinan mengharuskan distribusi kekuasaan. Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin tidak seharusnya memegang kekuasaan secara penuh, tetapi ia harus membagi-bagi kekuasaannya dengan anggota kelompok di bawahnya. Sekalipun demikian, ia tetap mempunyai kekuasaan lebih besar daripada yang lainnya; *ketiga,* kepemimpinan harus mempunyai pengaruh. Tanpa pengaruh, kepemimpinan tidak akan berarti apa-apa. Pemimpin yang memiliki kemampuan memengaruhi anggota kelompoknya akan lebih mudah mengarahkan mereka ke arah tujuan yang ingin dicapai; *keempat,* kepemimpinan berkaitan dengan nilai. Dengan kata lain bahwa seorang pemimpin haruslah bermoral, pemimpin yang mengenyampingkan aspek moral dalam kepemimpinannya cenderung akan bersikap melanggar aturan dan etika-etika yang ada.

---

[9] Lihat James AF Stoner, hal. 161.

[10] Ibid.

Seorang pemimpin biasanya mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas. Kekhasannya gaya hidupnya tersebut sedikit banyak pasti akan berpengaruh dan mewarnai perilaku kepemimpinannya. Sehingga muncullah beberapa tipe atau gaya kepemimpinan yang menurut W. J Reddin, sebagaimana dikutip Kartini Kartono,[11] membentuk tiga pola dasar, yaitu:

- Kepemimpinan yang berorintasikan tugas *(task orientation)*
- Kepemimpinan berorientasikan hubungan kerja *(relationship orientation)*
- Kepemimpinan beroriemtasikan hasil yang efektif *(effectives orientation)*

Seorang pemimpin yang berorientasikan pada tugas biasanya sangat menekankan pada tugas yang diemban oleh bawahan. Hal ini didasari asumsi bahwa tugas pemimpin adalah mendorong agar setiap anggota melaksanakan tugas masing-masing secara maksimal, sehingga terkadang melupakan aspek-aspek lainnya dalam organisasi seperti aspek kemanusiaan dan kerjasama. Kepemimpinan yang berorientasi pada kerjasama biasanya lebih mengutamakan hubungan manusiawi antar anggotanya. Ia memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf dengan harapan staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Kelemahan gaya kepemimpinan ini karena terlalu menekankan pada hubungan manusiawi yang efektif terkadang berakibat perhatian terhadap tugas dan hasil melemah.

---

[11] Lihat Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpina,* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1998), hal.28.

Kepemimimpinan yang berorientasi pada hasil biasanya berpandangan bahwa hasil sebagai hal yang utama dalam organisasi. Ia tidak terlalu mementingkan bagaimana cara yang dilakukan oleh para bawahan yang penting hasil yang ditargetkan tercapai.

Dari ketiga pola dasar kepemimpinan ini melahirkan beberapa tipe kepemimpinan yang di antaranya:

1. Tipe otokratis; biasanya keras, diktatoris, keras kepala, mau menang sendiri, berorientasi pada tugas, dan sombong.

2. Tipe otokrasi yang bijak; biasanya lebih tertib, ahli dalam mengorganisir, dan ketat dalam menerapkan peraturan-peraturan.

3. Tipe birokrat; biasanya kaku, patuh pada peraturan dan norma-norma, berdisiplin dank eras.

4. Tipe pelindung; biasanya terbuka, penolong, lembut hati, dan ramah tamah.

5. Tipe pembangun; biasanya kreatif, inovatif, dan distributor tugas yang baik.

6. Tipe eksekutif; biasanya memperhatikan pada kualitas, berwawasan, percaya pada kemampuan bawahan, motivator dan terbuka.

7. Tipe kompromis; biasanya plin-plan, berpandangan sempit, penjilat, dan transaksional.

8. Tipe pembelot; biasanya bermoral rendah, menghindar dari tugas dan tanggung jawab, tidak loyal dan sukar ditebak.[12]

Untuk menjadi seorang pemimpin bagi sekelompok orang, apalagi dalam sebuah organisasi, tidak cukup hanya mengandalkan jabatan yang dipegangnya. Setidaknya ia harus memiliki nilai lebih daripada orang-orang yang dipimpinnya. Beach dan Reinhartz[13] mengidentifikasi beberapa ciri kepemimpinan yang berkualitas yang seharusnya dimiliki oleh seorang pimpinan:

---

[12] Lihat Ibid., hal.30.

[13] Judy Reinhartz dan Don M. Beach, hal. 14.

1. Memiliki kemampuan untuk menciptakan budaya organisasi yang akan menjadi pedoman bagi seluruh anggotanya. Dengan kemampuan tersebut, seorang pemimpin dapat mempengaruhi persepsi, pandangan dan cara kerja orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut, karena budaya organisasi, menurut Robbins,[14] merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu oraganisasi, yang akan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama inilah yang akan menjadi nilai bagi sebuah organisasi.

2. Memiliki kemampuan mempergunakan kecakapan interpersonal dalam rangka membangun kepercayaan dan kerjasama dengan pihak lain. Kecakapan interpersonal yang dimaksud adalah kecakapan dalam membina hubungan atau bersosialisasi dengan orang lain.[15] Dengan kecakapan tersebut seorang pemimpin akan lebih mudah membina hubungan baik dengan para bawahan dan rekan kerjanya serta dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain.

3. Memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan dan menyampaikan misi, tujuan dan strategi-strategi. Kemampuan berkomunikasi bukan hanya berarti kemampuan menyampaikan informasi dan ide-ide kepada orang lain/bawahan, tetapi juga kemampuan untuk memahamkan apa yang disampaikan. Sebesar apapun ide yang dimiliki tetapi jika tidak dipahami orang lain maka tidak akan berarti apa-apa.

---

[14] Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002), hal.279.

[15] Lihat Gordon Dryden dan Jeannette Vos, *Revolusi Cara Belajar: Sekolah Masa Depan* (Bandung: Kaifa, 2000), hal.345.

4. Memiliki kemampuan untuk menunjukkan integritas pribadi serta tanggungjawab dalam berinteraksi dengan pihak lain. Pemimpin yang memiliki integritas dan tanggung jawab yang tinggi akan menumbuhkan kepercayaan, baik dari bawahan maupun rekan-rekan kerjanya.

5. Memiliki kemampuan mendiagnosa permasalahan, memilih prosedur berdasarkan pertimbangan yang wajar serta kemungkinan resiko yang ditimbulkannya.

6. Memiliki kemampuan untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin tidak akan pernah bisa bekerja sendiri, ia hanya akan disebut pemimpin saat ia bersama anggota kelompok yang dipimpinnya, karena itu seorang pemimpin harus mampu membangun kerjasama dalam organisasi yang dipimpinnya. Selain itu, dengan semakin kompleks dan beragamnya kehidupan pada saat ini, pemimpin organisasi juga perlu membina hubungan dengan organisasi lainnya.

C. Konsep Kepemimpinan Kepala Madrasah Efektif

1. Kepemimpinan Efektif

Secara definitif, kepemimpinan efektif merupakan sistem atau pola kepemimpinan yang secara kuat memperjuangkan idealisme yang ingin dicapai.[16] Pemahaman ini mengharuskan akan tersedianya seorang pemimpin yang mempu menggunakan wewenang yang dimilikinya secara profesional, pemimpin yang mampu merumuskan sasaran yang hendak dicapai dengan jelas, terukur dan sesuai dengan sumber daya yang dimiliki. Di samping itu, pemimpin juga harus dapat mengkomunikasikan ide, gagasan perubahan yang hendak dicapai terhadap bawahannya, serta dapat menyelesaikan persoalan dengan pertimbangan rasio dan rasa.

---

[16] Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hal. 150

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, seorang pemimpin harus dapat menjadi model bagi seluruh bawahannya, mitra pendukung yang menjadi bagian dalam organisasinya. Ia harus mampu menjadi tumpuan elemen organisasi yang dalam dirinya tercermin karakter dan kompetensi secara terpadu. Karakter berkaitan dengan siapa dirinya sebagai pribadi, sedangkan kompetensi adalah berkaitan dengan apa yang bisa ia lakukan sebagai seoarang pimpinan. Berkaitan dengan ini, Covey membagai peran pemimpin menjadi tiga macam:[17]

a. Path Finding (Pencarian Alur): Peran yang harus dimainkan oleh pemimpin dalam rangka menentukan visi dan misi bagi organisasinya untuk menggiring akitfitas organisasi pada fokus yang sama.

b. Aligning (Penyelaras): peran yang harus dijalankan untuk memastikan bahwa sistem dan proses oprasional organisasi telah sesuai, mendukung terhadap tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan.

c. Empowering (Pemberdaya): Peran untuk menggarakkan semangat dalam diri orang-orang yang dipimpinnya, memaksimalkan potensi, kreativitas laten yang dimiliki bawahannya untuk dapat mengerjakan tugas-tugas manajerialnya sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah disepakati.

Teori yang dikemukakan oleh Covey di atas, telah mengakomodir dua aspek kepemimpinan, yaitu leadership dan manajerial. Sehingga, dapat dikatakan bahwa pemimpin yang dapat menjalankan peran sebagaimana di atas, maka efekfitas sistem kepemimpinannya dapat terwujud. Kepastian akan terwudunya sistem kepemimpinan ini harus diimbangi dengan kepribadian pemimpin yang secara instingtif dapat memberikan keputusan-keputusan yang cepat dan tepat pada kondisi-kondisi tertentu.Tiga peran kepemimpinan di atas juga selaras dengan konsep yang dikemukakan oleh Halpin, Blake dan Mouton yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif harus didukung oleh dua dimensi kepemimpinan yang seimbang, yaitu struktur kelembagaan dan Konsiderasi. Menurutnya, secara kelembagaan, pemimpin harus dapat mendefinisikan dan menyusun pola interaksi kelompok dalam rangka mencapai tujuan. Ia juga harus dapat mengorganisasi anggotanya sesuai dengan postur organisasinya secara ramping dan fungsional. Sedangkan secara konsiderasi, pemimpin diharuskan pada membangun hubungan kerjasama dengan bawahannya disertai adanya perhatian terhadap kebutuhan sosial, emosi untuk menunjang kepuasaan kerja. Konsiderasi ini menuntut adanya komunikasi dua arah yang harus dilakukan oleh pemimpin. Pola inilah yang menyebabkan terciptasinya partisipasi aktif, hubungan manusiawi antar organ dalam organisasi. [18]

---

[17] Veithzal Rivai*, Education Management* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal. 746

Sebagai faktor yang berkonstribusi terhadap kepemimpinan efektif di lembaga pendidikan, kinerja kepala Madrasah harus dimenifestasikan dalam tatanan kinerja pada bidang pengelolaan kurikulum, KBM, pengelolaan pembiayaan, sarana dan prasarana serta komunikasi kependidikan lainnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif berkaitan erat dengan karakter pemimpin, penataan lembaga, hubungan sosial dan pencapaian kerja.

2. Kepempinan Kepala Madrasah

Seorang pemimpin, baik dilembaga pendidikan maupun non pendidikan, harus merupakan orang yang memiliki banyak kemampuan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala

---

[18] Blake R. R & Mouton, *The Managerial Grid III: The Key To Leadership Excellence*, (Houston: Gulf Publishing, 1985), hal. 14

Madrasah sebagai pimpinan tertinggi memiliki beberapa peran dan fungsi. Sejatinya kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu lembaga Madrasah yang di dalamnya berlangsung proses belajar mengajar.[19]

Berdasarkan pemahaman ini maka pimpinan Madrasah harus memainkan beragam peran yang berkaitan aspek leadership dan manajerial. Dua peran ini harus dapat dijalankan secara proporsional dan kondisional. Melalui aspek leadership, kepala Madrasah harus dapat memberikan kebijakan yang tepat, capat dan visioner. Namun melalui aspek manajerialnya, kepala Madrasah harus dapat memastikan bahwa seluruh kebijakan yang dibuatnya dapat dilakukan oleh bawahanya pada tataran teknis. Konsep ini harus dipahami dengan benar oleh seorang pemimpin dalam rangka menghindar dari terjadinya kebijakan yang tumpul. Kepala Madrasah merupakan orang yang bertanggung jawab secara moril terhadap keberlangsungan proses belajar mengajar di Madrasah secara efektif. Sedangkan secara kelembagaan, kepala Madrasah memiliki tanggung jawab untuk dapat menjalankan seluruh fungsi dari struktur lembaganya. Tanggung jawab moril dan struktural ini tidak lepas dari fungsi dirinya sebagai seorang [1] Educator, [2] Manager, [3] Administrator, [4] Supervisor, [5] Leader, [6] Innovator dan [7] Motivator.[20]

Besarnya tanggung jawab kepala Madrasah tersebut harus diimbangi dengan kompetensi yang harus dipersiapkan sebelum ia menjabat sebaga kepala Madrasah. Di mana, menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standart Kepala Madrasah/Madrasah, terdapat 5 kompetensi yang harus dipenuhi, yaitu, [1] Kompetnsi Kepribadian, [2] Kompetensi Sosial, [3] Kompetensi Supervisi, [4] Kompetensi Wirausaha, [5] Manajerial. Sejatinya, lima kompetensi dasar ini merupakan skil tambahan yang harus dimiliki oleh kepala Madrasah di samping ia sebagai guru. Dalam pelaksanaanya, kepemimpinan efektif di Madrasah dapat disederhankan menjadi sebuah pengertian bahwa kepemimpinan kepala Madrasah yang efektif adalah yang dapat menjalankan tugas, fungsinya sesuai dengan kompetensi yang ia miliki. Di mana, keseluruhan proses tersebut diorientasikan pada pencapaian prestasi akademik dan non akademik. Sehingga kepemimpinan efektif adalah kepemimpinan yang memfokuskan pada pengembangan intraksional, organisasional, staf, layanan murid dan komunikasi terhadap masyarakat.

---

[19] Siti Nurbaya, *Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru pada SDN Lambaro Angan,* (Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 3, No. 2, Mei 2015), hal. 120

[20] Siti Nurbaya, *Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah...*hal. 120

Menurut Duignan, kepemimpinan kepala Madrasah efektif harus memiliki lima standart kapabilitas, yaitu:[21]

a. Educational capabilities: Kemampuan ini merupakan syarat utama bagi kepala Madrasah untuk memelihara fokus perhatian terhadap proses belajar mengajar.

b. Personal Capabilities: Kemampuan untuk menjadikan dirinya sebagai model, yang menjadi acuan tindakan dari seluruh elemen Madrasah.

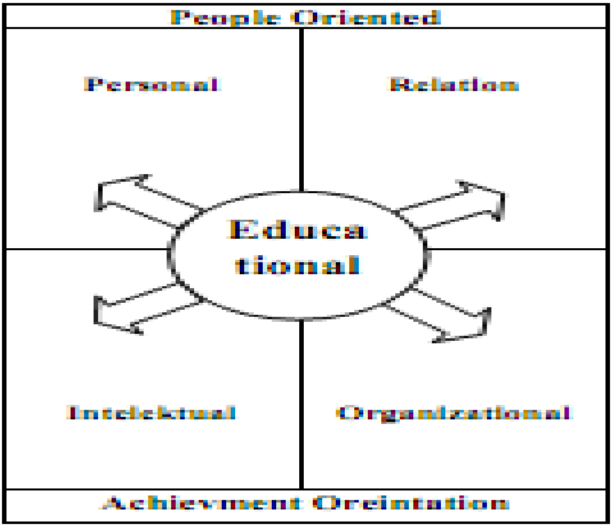
c. Relational capabilities: Kemampuan yang mendasari pola hubungan antara kepala Madrasah dengan seluruh stakeholder diMadrasah.

d. Intelectual capabilities: Kemampuan ini mendasari akan pandangan-pandangan kepala Madrasah terhadap kebijakan dan aktiftias organisasi yang hendak dicapai.

---

[21] Joanne Eunice Dorothy Agtha, *Kemampuan Relasional Kepala Sekolah dalam Penerapan Kepemimpinan distributif di Sekolah*, A Journal of Language, Literature, Culture and Education, POLYGLOT Vol. 11, No. 4, Oktober 2015, hal. 21

e. Organizational capabilities: Kemampuan dalam mengendalikan aspek managerial dengan pertimbangan efektiftias, efesiensi dan produktivitas.


People Oriented
Personal
Relation
Educa
tional
Intelektual
Organizational
Achievment Oreintation

Gambar: Dimensi Kemampuan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah yang efektif dapat menyeimbangkan kedua orientasi tersebut yang didasarkan pada aspek pendidikan sebagai landasan berpikir dan fondasi akan kematangan berperilaku dan berkeputusan sesuai kondisi yang dihadapi. Gambar di atas mengilustrasikan bahwa bahwa kemampuan personal dan relasi berorientasi pada membangun hubungan dengan orang, sedangkan intelektual dan organisasi berorientasi pada pencapaian organisasi.

3. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah Efektif

Capaian praktik kepemimpinan tidak dapat dilihat dari satu aspek kepemimpinan, melainkan harus dilihat dari satu kesatuan yang utuh. Aspek pembelajaran, manajerial, leadership merupakan dimensi kepemimpinan kepala Madrasah yang harus dilihat dan dievaluasi capaiannya. Berikut ini adalah indikator kepemimpinan kepala Madrasah efek yang dapat dijadikan tolak ukur capaian:[22]

a. Berpegang dan menjadikan visi, misi Madrasah sebagai pedoman dan rujukan praktik kepemimpinan.

b. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap aspek KBM dan pengembangan tenaga kependidikan.

c. Tekun mengamati aktiftias KBM yang dilakukan oleh guru di Madrasah dan memberikan dukungan yang konstruktif.

d. Mendorong pemanfaatan waktu secara efesien dan produktif.

e. Mampu memanfaatkan sumber daya secara kreatif.

f. Melakukan pemantauan terhadap prestasi siswa secara individu dan kelompok untuk tujuan perencanaan instruksional.

Indikator ini merupakan implementasi dari tugas kepala Madrasah sebagai seorang supervisor yang berkaitan dengan KBM. Namun disisi lain juga terdapat beberapa indikator kepemimpinan yang berkaitan dengan aspek manajerial. Berikut ini adalah beberapa indikator yang secara langsung menyentuh aspek manajerial.[23]

a. Tujuan Madrasah dinyatakan secara jelas dan spesifik.

b. Pelaksanaan kepemimpinan yang kuat oleh kepala Madrasah

c. Ada kerjasama kemitraan antara kepala Madrasah, orang tua dan masyarakat.

---

[22] Yantoro, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Efektif*, (Jurnal Penelitian Univeristas Jambi,, Vol. 14, No. 01, 2013) , hal. 61

[23] Yantoro, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Efektif,* hal. 62

d. Adanya iklim positif dan kondusif bagi siswa untuk belajar.

e. Melakukan monitoring terhadap prospek siswa.

f. Manekankan pada keberhasilan siswa dalam melakukan kepemimpinan.

Beberapa indikator di atas, baik yang berkaitan langsung dengan KBM mampun aspek manajerial, sejatinya merupakan usaha untuk membuat sebuah konsepsi, ukuran-ukuran tentang bagaimana mutu Madrasah menjadi baik dan meningkat. Baik dari sisi input, proses dan output.

D. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif

Kepemimpinan merupakan seni memengaruhi orang, seni menggerakan orang dengan memanfaatkan sumberdaya demi mencapai tujuan. Pemahaman ini memberikan dua makna yang perlu diurai. Pertama, seni, jika kepemimpinan merupakan seni, maka dapat dipastikan setiap orang memiliki cara tersendiri untuk mengekspresikannya. Kedua, orang lain, jika kepemimpinan harus melibatkan orang lain, maka kewajiban utamanya adalah mengamati, memperhatikan kondisi orang lain. Oleh sebab itulah maka kepemimpinan merupakan suatu diskurusus antara siapa diri kita dan bagaimana orang lain.

Pemahaman ini memberikan konsekwensi logis bahwa cara, gaya model tipe kepemimpinan akan berbeda antara satu orang dengan lainnya. Efektivitas kepemimpinan tergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan seseorang disesuaikan dengan keadaan atau situasi. Jika gaya yang digunakan oleh pemimpin sesuai dengan situasi, maka kepemimpinannya akan efektif dan begitu sebaliknya. Berdasarkan premis-premis tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada satu pun dari kepemimpinan efektif yang dicapai dengan satu pendekatan, model, tipe kepemimpinan, melainkan harus dipadu dengan gaya dan model lainnya yang relevan dengan kondisi bawahannya. Oleh sebab itu, maka konsep mengenai teori kepemimpinan situasional dapat dijadikan sebagai pendekatan dalam menjalankan praktik kepemimpinan di Madrasah. Mengingat, konsep ini memberikan legitimasi terhadap ragam gaya yang dapat digunakan dalam situasi tertentu.

E. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Perspektif Islam

Diskursus kepemimpinan dalam Islam tidak semata-mata bersumber dari al Quran dan Hadits nabi yang berupa perkataan, melainkan dari praktik, pertik, perilaku, motivasi yang bersumber darinya juga prinsip-prinsip itu bersumber. Perilaku kepemimpinan tidak hanya menyangkut seruan untuk menjadi orang jujur, tapi bagaimana kejujuran itu dilakukan. Kepemimpinan itu hanya berkaitan dengan seruan menjadi pemimpin yang visioner, melainkan bagaimana visi itu diimplementasikan. Prinsip yang demikian ini dapat diketahui dari diperhatikan dari cara-cara, perilaku, dan perkataan nabi Muhammad yang dipandu lansung Oleh Allah.

Penobatan Nabi Muhammad SAW, sebagai pemimpin paling berpengaruh di dunia, sejatinya bukan asumsi teologi belaka, melainkan fakta ilmiah yang tidak terbantahkan. Seruan Al Quran dan penjelasannya tentang kepemimmpinan memang cukup banyak, namun seluruh seruan dan penjelasan itu telah tercermin dalam diri utusa-Nya. Oleh sebab itu, empat sifat nabi itulah yang dapat dijadikan sebagai prinsip kepemimpin, panutan perilaku kepemimpinan yang efektif.

1. Nabi sebagai Model

Berikut ini dalah penjelasan al Quran tentang sosok nabi Muhammad sebagai model yang patut untuk diguguh dan ditiru oleh umatnya.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا [الأحزاب: ٢١]

> Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.[QS: Al Ahzab. 21][24]

Sebenarnya ayat ini berkaitan dengan peristiwa perang handak yang menyebabkan orang-orang terdekat nabi banyak terbunuh, seperti Sayyidina Hamzah. Memalui ayat ini Allah menyerukan kepada umat manusia untuk meniru dan mengikuti nabi yang sangat sabar dalam menjalankan dan menyampaikan risalah Allah. Namun demikian menurut Al Qurthubi, seruan untuk menjadikan nabi sebagai teladan berlaku dalam segala hal, termasuk dalam hal dirinya menjadi pemimpin, mengingat, nabi Muhammad merupakan panutan bagi umat manusia.

2. Nabi yang Jujur

Berikut ini adalah ayat yang mengurai tentang sifat jujur yang melekat pada diri nabi sebagai utusan, baik saat kapasitas-nya ia sebagai manusia biasa, nabi maupun sebagai utusan Allah.

وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَى (٣) إِنْ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَى [النجم: ٣، ٤]

> Dan tiadalah yang diucapkannya itu (Al-Quran) menurut kemauan hawa nafsunya. Ucapannya itu tiada lain hanyalah wahyu yang diwahyukan (kepadanya).[QS: Al Najm. 3-4]

Pesan yang disampaikan Allah kepada nabi-Nya dinamakan dengan wahyu, sedangkan yang disampaikan terhadap para walinya Allah dinamakan dengan Ilham. Wahyu merupakan titah

---

[24] Syamsuddin Al Qurthubi, *Al Jami' li Ahkam al Quran*, (Maktabah Syamilah), hal. 240

Allah yang maha suci, sehingga sulit dibayangkan bahwa apapun yang berasal dari Allah itu mengandung kebohongan. Hal ini berlakukan juga bagi utusan, mengingat ia telah mendapatkan pengakuan dan legitimasi dari Allah bahwa apa pun yang bersumber dari Nabi Muhammad tidak lain kecuali apa yang telah Allah titahkan. Pemahaman ini menarik makna bahwa apa yang muncul dari Nabi Muhammad tidak lain kecuali sebuah kejujuran dengan kejujuran yang tinggi.

3. Nabi yang Amanah

Sifat amanah yang ada pada diri nabi merupakan khas dari seluruh utusan Allah, terutama para nabi dan rasul yang memang memiliki tugas untuk menyampaikan risalah kenabian. Sebagaimana ayat berikut ini.

أُبَلِّغُكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ [الأعراف: ٦٨]

> Aku menyampaikan amanat-amanat Tuhanku kepadamu dan aku hanyalah pemberi nasehat yang terpercaya bagimu”.[QS: Al A’raf.68]

Ayat ini mengisahkan tentang risalah kenabian yang Allah sampaikan melalui utusannya. Berdasarkan wahyu Allah, nabi mengklaim bahwa diri orang yang Allah berikan tugas untuk menyampaikan pesan/risalah, ajakan tentang kebaikan, kemudain nabi menegaskan bahwa untuk otentisitas pesan itu sendiri kita tidak perlu meragukan karena nabi adalah orang yang dapat dipercaya, oleh sebab itu beliau tidak akan pernah mendustai umatnya, baik dengan cara menambah, mengurangi.[25]

4. Nabi yang Tablig

Di antara tugas kenabian adalah menjadi penyampai atau kepanjangan tangan dari Allah untuk membumikan nilai-nilai ketuhanan. Oleh sebab itulah nabi memiliki sifat tablig. Sebagaimana ayat berikut ini:

---

[25] Muhammad bin Jarir al Thobari, *Jami’u al Bayan fi Ta’wi al Quran,* (Maktabah Syamilah), hal. 159

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ
رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ
[المائدة: ٦٧]

> Hai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. Dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir. [QS. Al Maidah. 67]

Seruan Allah untuk menyampaikan pesan dari-Nya merupakan justifikasi bahwa para nabi dan rasul memang memiliki kewenangan untuk menjelaskan ayat-ayat, makna-makna yang terkandung dalam wahyu Allah. Dalam konteks kepemimpinan, sudah menjadi kewenangannya untuk menyampaikan, menjelaskan terhadap bawahannya mengenai hal-hal yang menjadi tugas dan fungsinya sebagai bagian dari anggota organisasi. Melalui ayat ini, sebenarnya mengajak kita untuk melakukan transparansi dalam menjalankan sistem kepemimpinan.

5. Nabi yang Cerdas

Sudah tidak bisa dibantah oleh para ilmuan, baik dari kalangan muslim maupun non muslim bahwa Nabi Muhammad menjadi pemimpin yang paling berpengaruh didunia. Hal yang demikian menambah keyakinan kita bahwa tidak mungkin capaian gemilang itu didapat dengan tanpa modal kecerdasan dan kemampuan nalar, intuisi yang cukup, oleh sebab itulah maka ayat ini dapat dijadikan sebagai legitimasi dari sifat nabi yang cerdas.

لِيَعْلَمَ أَنْ قَدْ أَبْلَغُوا رِسَالَاتِ رَبِّهِمْ وَأَحَاطَ بِمَا لَدَيْهِمْ وَأَحْصَى كُلَّ شَيْءٍ
عَدَدًا [الجن: ٢٨]

> Supaya Dia mengetahui, bahwa sesungguhnya rasul-rasul itu telah menyampaikan risalah-risalah Tuhannya, sedang (sebenarnya) ilmu-Nya meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu. [QS. Al Jin. 28]

Dalam konteks kepemimpinan, ayat ini sangat berguna untuk dijadikan penyemangat bahwa seorang pemimpin tidak bisa hanya bermodal pengaruh dengan cara menggunakan kemampuan nalar orang lain, melainkan dirinya juga harus memiliki nalar yang mapan untuk dapat meramal keadaan di masa mendatang. Dalam diskursus kepemimpinan, hal ini disebut dengan kepemimpinan visioner.

6. Nabi yang Melayani

Sebagai juru dakwah, sifat yang tidak boleh lepas adalah kelembutan. Lembut bukan berarti membiarkan melainkan antara ketegasan dan kelenturan. Inilah yang menjadi ciri dari karakter nabi Muhammad SAW sebagaimana ayat berikut ini.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ [آل عمران: ١٥٩، ١٦٠]

> Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu.[246] Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.[QS: Ali Imron. 159]

Dalam konteks kepemimpinan ayat ini berpesan kepada para pemimpin untuk dapat melayani umatnya, bawahanya dengan sepenuh hati. Setidaknya terdapat tiga model pelayanan yang dapat dilakuka oleh seorang pemimpian. [1] Melayani dengan hati,hal ini berkaitan dengan karakter kepemimpinan, mengingat pesan yang disampaikan dengan hati akan sampai pada hati. [2] Melayani dengan kepala, hal ini berkaitan dengan metode kepemimpinan. Seorang pemimpin sejati tidak cukup hanya melakukan pendekatan menggunakan hati, melainkan membutuhkan keterampilan yang berkaitan dengan cara-cara yang lebih efektif. [3] Melayani dengan tangan, hal ini berkaitan dengan perilaku kepemimpinan. Kebiasaan-kebiasaan pemimpin akan menjadi pendorong atau menghambat dalam menjalankan aktivitas organisasi, oleh sebab itulah pemimpin harus memiliki kecakapan manajerial yang handal.[26]

7. Nabi yang Kompeten

Kompetensi merupakan salah satu unsur berorganisasi yang banyak dijadikan sebagai pertimbangan logis dalam memberikan tugas dan wewenang, sebagaimana hadits berikut ini yang artinya: "*Apabila suatu pekerjaan diberikan pada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.* [HR. Riwayat Muslim dan Muslim][27]

Secara praktis hadits ini sering dilakukan oleh nabi dalam memberikan tugas kepada bawahannya, dalam kasus peperangan Nabi sering memerintahkan kepada Sayyidina Ali untuk melakukan duel dengan musuh yang menantangnya. Perintah ini bukan tanpa alasan, mengingat kelihaian Sayyidina Ali dalam bertarung memang menjadi andalan kaum muslimin saat itu.

---

[26] Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, hal. 125

[27] Muhammad bin Futuh al Humaidi, *Al Jam'u Baina al Shahihai al Bukhari wa Muslim,* (Maktabah Syamilah), hal. 180

Oleh sebab itu, tidak salah kiranya jika banyak organisasi yang mempertanyakan dan memperhitungkan kompetensi sebagai faktor utama dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab.

F. Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim Kerja

Sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif akan dapat menggerakkan orang atau sekelompok orang ke arah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang tidak mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif, keberadaannya hanya sebagai figur pemimpin semata tetapi tidak memiliki pengaruh yang kuat dalam menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, akibatnya kinerja organisasi pun menjadi lemah yang pada akhirnya menjerumuskan organisasi dalam keterpurukan.

Seorang pemimpin yang efektif dan ideal tidak mensyaratkan seorang manusia super yang tidak memiliki cacat dan cela, karena itu merupakan hal yang mustahil. Bukan pula orang yang tahu tentang apa saja dan dapat bekerja apa saja. Seorang pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menggerakkan orang-orang di bawahnya menuju ke arah tujuan yang dicita-citakan. Dalam proses ini, yang dibutuhkan adalah seorang pemimpin yang mampu memanfaatkan segala potensi yang ia miliki serta potensi yang dimiliki anggotanya secara maksimal. Walaupun ia memiliki kelemahan dalam bidang-bidang tertentu, tetapi kelemahan tersebut bisa ditutupi oleh anggota lainnnya, sehingga semuanya menjadi terberdayakan. Untuk mewujudkan organisasi sebagaimana yang diinginkan pada dasarnya tidak akan pernah berhasil jika hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki oleh kemampuan pemimpin dalam organisasi tersebut. Ia membutuhkan kerjasama dengan orang lain khususnya anggota organisasinya. Kerjasama tersebut juga belum memadai jika yang dimaksud hanya sekadar membentuk grup-grup atau kelompok-kelompok kerja dalam unit-unit yang lebih kecil, tapi yang dibutuhkan organisasi saat ini adalah membentuk sebuah tim kerja yang solid yang akan mendukung efektivitas organisasi.

1. Perbedaan Kerjasama Tim dan Kerjasama Kelompok

Selama ini banyak orang yang beranggapan bahwa sebuah tim tidak ada bedanya dengan kelompok. Padahal di antara keduanya memiliki perbedaan yang sangat signifikan. Dalam sebuah kelompok biasanya hubungan yang dibangun hanya sebatas berinteraksi untuk membagi informasi dan mengambil keputusan untuk membantu tiap anggota dalam bidang tanggungjawabnya. Sedangkan tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual.[28] Kelompok kerja tidak memiliki kebutuhan atau kesempatan untuk terlibat dalam pekerjaan kolektif yang memerlukan usaha bersama. Kinerja mereka semata-mata merupakan sajian akhir dari kontribusi individu dari anggota kelompok tersebut. Tidak ada sinergi positif yang dapat menciptakan tingkat kinerja keseluruhan yang lebih besar daripada jumlah input-input yang ada. Sedangkan tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individu memberikan tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah input individu tersebut.[29] Menyamakan pandangan terhadap cara kinerja tim dengan kinerja kelompok tentu saja akan berimplikasi terhadap kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sehingga tidak jarang masih banyak tim-tim yang dibangun tidak bisa menjelma menjadi sebuah tim yang solid karena dalam pelaksanaannya masih cenderung bersifat kelompok. Perbedaan lebih jelas antara keduanya.[30]

---

[28] Stephen P. Robbins, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi,* Jilid 1 (Jakarta: PT Prehallindo, 1996), hal.325.

[29] Lihat Stephen P. Robins, *Prinsip-prinsip*, hal., 130.

Seorang pemimpin yang menginginkan terjadinya efektivitas dalam organisasi harus menempatkan kerjasama tim pada posisi yang utama. Selain itu seorang pemimpin juga harus memahami cara mentransformasikan kelompok agar menjadi sebuah tim yang produktif. Jika pemimpin tidak mengutamakan kerjasama tim serta tidak mampu mentransformasikan kelompok menjadi sebuah tim yang produktif, maka efektivitas tidak akan pernah terjadi. Sebab, kerjasama dan kinerja tim tidak akan pernah terbentuk dengan sendirinya, ia perlu usaha keras agar bisa terbentuk sebagaimana yang diinginkan serta dibutuhkan upaya terus menerus untuk memeliharanya agar hasil yang diperoleh sebanding apa yang dikeluarkan.[31]

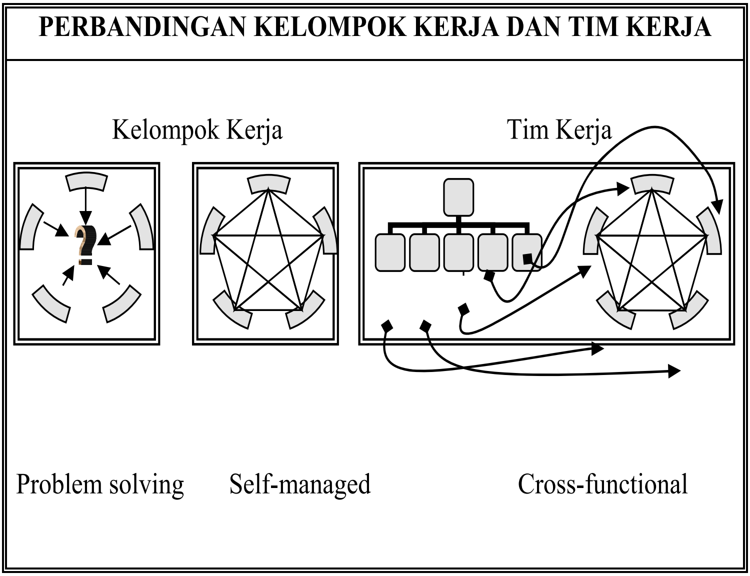
2. Jenis-Jenis Tim

Tim dapat diklasifikasikan berdasarkan pada tujuan mereka. Tiga bentuk yang biasa ditemuan dalam sebuah organisasi adalah tim pemecahan masalah *(problem solving teams),* tim kerja swakelola *(self-managed teams),* dan tim lintas fungsional *(cross-functional teams).* Ketiga jenis team kerja ini dapat digambarkan sebagai berikut.

---

[30] *Ibid.*, hal.326.

[31] Robert B. Maddux, *Team Building: Terampil Membangun Tim Handa,*(Jakarta: Erlangga, 2001), hal.11.


PERBANDINGAN KELOMPOK KERJA DAN TIM KERJA

a. Tim *Problem Solving*

Dalam tim problem solving, para anggota biasanya berbagi ide atau menawarkan saran tentang bagaimana memperbaiki metode dan proses kerja. Namun demikian, tim ini jarang diberikan otoritas untuk menerapkan tindakan yang mereka sarankan secara unilateral.

b. Tim Kerja Swakelola

Tim swakelola biasanya mengemban tanggungjawab dari atasannya, tanggung jawab terebut meliputi pengendalian kolektif terhadap langkah kerja, penentuan penugasan kerja, pengelolaan pemberhentian, dan pemilihan prosedur inspeksi yang kolektif. Tegasnya, tim ini mempunyai tanggungjawab untuk "secara relatif keseluruhan tugas".

c. Tim Lintas Fungsional

Tim lintas fungsional merupakan suatu sarana yang efektif yang memungkinkan orang-orang dari wilayah yang berbeda-beda dalam suatu organisasi (atau bahkan antarorganisasi) untuk bertukar informasi, mengembangkan ide-ide baru dan menyelesaikan masalah, serta mengkoordinasikan proyek yang rumit.

3. Strategi Membangun *Team Work*

Dalam membangun sebuah tim yang tangguh, seorang manajer hendaknya mempertimbangkan kegiatan yang mencakup penetapan tujuan, pengembangan hubungan antarpribadi di antara anggota tim, analisis peran peran untuk memperjelas peran dan tanggung jawab tiap anggota, dan analisis proses tim.[32] Tentu saja, pengembangan tim dapat memberi tekanan atau menyisihkan aktivitas-aktivitas tertentu, tergantung pada usaha pengembangan dan masalah-masalah tertentu yang dihadapi tim. Akan tetapi pada dasarnya pengembangan tim mencoba untuk mempergunakan interaksi yang tinggi di antara anggota kelompok untuk meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan.[33]

Dalam upaya membangun tim yang produktif, seorang pemimpin tim, menurut Maddux,[34] seyogyanya melakukan hal-hal berikut:

1. Memiliki visi tentang apa yang dapat dicapai seseorang dalam sebuah tim. Dapat berbagi visi dan mengambil tindakan cepat.

2. Bersikap proaktif dalam setiap relasi. Menunjukkan gaya pribadi. Dapat membangkitkan kegairahan dalam bertindak. Menginspirasikan kerja tim dan membangun suasana yang saling mendukung.

---

[32] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi,* Jilid 2..., hal., 344.

[33] Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip...,* hal, 317.

[34] Robert B. Maddux..., hal. 7-8.

3. Dapat membuat orang lain terlibat dan memiliki ikatan. Memudahkan orang lain melihat kesempatan dalam kerja tim. Memungkinkan orang lain untuk berprestasi.

4. Mencari orang-orang yang mau maju dandapat bekerja secara konstruktif dengan anggota tim lainnya. Merasa memiliki peran untuk mendorong dan memudahkan prilaku tersebut.

5. Memandang pemecahan masalah sebagai tanggung jawab anggota tim.

6. berkomunikasi secara utuh dan terbuka. Menyambut baik pertanyaan-pertanyaan. Memperbolehkan tim untuk melakukan penyaringan informasi sendiri.

7. Menengahi konflik sebelum menjadi destruktif.

8. Mengupayakan agar kemajuan perorangan dan tim dapat dikenali pada saat yang tepat dan benar

9. Menjaga komitmen dan sebaliknya menmgharapkan hal yang sama dari orang lain.

Membangun tim kerja handal yang bisa mendorong efektivitas organisasi bukanlah perkara mudah, dibutuhkan upaya yang sungguh-sungguh dan berkelanjutan dari pemimpin beserta orang-orang di dalamnya. Organisasi yang memiliki tim kerja yang solid akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi. Karena, tim dan anggota perorangan ikut terlibat dalam menentukan dan menetapkan sasaran yang ingin dicapai secara realistis. Selain itu, dalam sebuah tim, karyawan dan pemimpin memiliki komitmen utuk saling mendukung satu sama lain agar tim berhasil. Kepada sesama rekan kerjanya pun, selain saling mendukung, mereka juga saling memahami prioritas masing-masing. Apalagi jika dalam sebuah tim, komunikasi yang dilakukan bersifat terbuka serta didukung kecakapan yang memadai, sehingga ide-ide baru serta permasalahan ataupun konflik yang muncul dalam pelaksanaan kerja bisa didiskusikan secara terbuka agar tujuan bisa dicapai secara efektif. Jika telah terbiasa bekerja secara efektif sebagai tim dalam unit kerja, maka bukan hal yang sulit bagi mereka untuk menjalin kerjasama dengan unit atau tim-tim lainnya dalam menggapai tujuan bersama.

Adapun langkah-langkah yang dapat ditempuh seorang pemimpin untuk membangun tim yang handal di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Memilih orang-orang yang memenuhi persyaratan kerja dan dapat bekerja sama dengan yang lainnya saat melakukan seleksi.

2. Menumbuhkan rasa ikut memiliki organisasi dengan melibatkan anggotanya dalam menentukan sasaran, pemecahan masalah, dan kegiatan peningkatan produktivitas.

3. Membangkitkan semangat tim dengan mendorong mereka bekerjasama dan saling mendukung satu sama lain dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan.

4. Berbicara secara terbuka dan tulus kepada orang lain dan mendorong mereka untuk saling berkomunikasi.

5. Menepati janji kepada anggota, karena kepercayaan merupakan hal yang utama dalam kepemimpinan.

6. Membantu anggota tim untuk saling mengenal satu sama lain, sehingga mereka memahami dan mengetahuio kemampuan rekannya.

7. Memberikan kepada anggota pelatihan yang diperlukan sesuai dengan tuntutan kerja dan dapat menerapkannya dalam pekerjaan.

8. Menyelesaikan konflik dalam tubuh tim atau ornisasi secara adil.

9. Menggantikan anggota tim yang tidak dapat atau tidak mampu memenuhi standar yang realistis setelah pembinaan yang sesuai.[35]

---

[35] *Ibid.,* hal. 14-15.

DAFTAR PUSTAKA

A Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas,* Bandung: Mizan, 1999.

__________, *Reorientasi Pendidikan Islam,* Jakarta: Fajar Dunia, 1999.

A. Dwi Yoga, *Otomasi Perpustakaan,* Semarang: PSKP XV UNIKA, 2010.

__________, *Madrasah dan Tantangan Modernisitas*, Bandung: Mizan, 1998.

A.S. Munandar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional,* Jakarta: Djaya Pirusa, 1981.

Abd. Rachman Assegaf, "Membangun Format Pendidikan Islam di Era Globalisasi," dalam Imam Machali dan Musthofa (eds.), *Pendidikan Islam dan Tantangan Globalisasi,* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2004.

Abdul Latif, *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Menghadapi Era Pasar Bebas,* Jakarta: DPP HIPPI, 1996.

Abdurrahman Mas'ud, *Menuju Paradigma Islam Humanis*, Yogyakarta: Gema Media, 2003.

__________, *Menuju Paradigma Islam Humanis*, Yogyakarta: Gema Media, 2003.

Abuddin Nata, *Akhlak Tasawuf,* Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996.

__________, *Filsafat Pendidikan Islam,* Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.

Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan; Suatu Pengantar,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 1986.

Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam,* Bandung: Al Ma.arif,

Ahmad S. Adnanputra, "Strategi Pengembangan SDM Menurut Konsep Islam", dalam Majalah Triwulan *Mimbar Ilmiah,* Universitas Islam Djakarta, Tahun IV No. 13, Januari 1994.

Ahmad Sanusi, *Pendidikan Alternatif,* Bandung: Grafindo Media Pratama, 1998.

Aji Supriyanto, *Pengantar Teknologi Informasi,* Jakarta: Salemba Infotek, 2005.

Al-Buhari dan Al-Sindi, *Shahih Bukhari Bihasiyat Al-Imam Al-Sindi,* Lebanon: Dar Al-Kotob Al-ilmiyah 2008.

Ali Abdul Halim Mahmud, *Islam dan Pembinaan Kepribadian,* Jakarta: Akademika Pressindo, 1995.

Aly, H. N. dan Munzier, H. *Watak Pendidikan Islam*. Jakarta: Friska Agung Insani, 2000.

Anggan Suhandana, *Pendidikan Nasional sebagai Instrumen Pengembangan SDM,* Bandung: Mizan, 1997.

Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah,* Bandung: Pustaka Educa, 2010.

Arief Furchan, *Transformasi Pendidikan Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Gema Media. 2004.

Asmaran, 2002, *Pengantar Studi Akhlak*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru,* Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2000.

Barmawie Umary, *Materi Akhlak,* Solo: Ramadhani, 1989.

Blake R. R & Mouton, *The Managerial Grid III: The Key To Leadership Excellence*, Houston: Gulf Publishing, 1985.

Buchori Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Gunung Agung, 1993.

Burhanudin, Jajat dan Dina Afrianty (eds.). *Mencetak Muslim Modern, Peta Pendidikan Islam Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2006.

Cut Zahri Harun, "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah", dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan,* Balitbang Diknas, No. 041, Tahun Ke-9, Maret 2003.

Danim, Sudarwan, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.

Darmono, *Manajemen dan Tata Kerja Perpustakaan sekolah,* Jakarta: PT Grasindo, 2004.

Depag, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam. 2003.

__________, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: CV. Jumanatul Ali – Art, 2004.

Departemen Agama RI, *Al-Qur"an dan Tafsirnya,* Jilid I, 1983/1984.

Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Jakarta: Balai Pustaka, 1999.

Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas. 2001.

__________, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Depdiknas. 2001.

__________, *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education) Buku I,* Jakarta 2001.

Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Shariah Prinsiples On Management Inpractice,* Jakarta: Gema Insani, 2006.

Djaafar, T. Z. *Pendidikan Non Formal Dan Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan,* Padang: Penerbit FIP UNP. 2001

Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Peserta Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Reneka Cipta. 2000.

Edward Sallis, *Total Quality Management*, Alih Bahasa, Ahmad Ali Riyadi. Ircisod, Yogyakarta, 2006.

Engking Soewarman Hasan, "Strategi Menciptakan Manusia yang Bersumber Daya Unggul", dalam *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Balitbang Diknas, No.039, Tahun ke-8, November 2002.

Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* Jakarta: PT. Indeks, 2005.

Gordon Dryden dan Jeannette Vos, *Revolusi Cara Belajar: Sekolah Masa Depan* Bandung: Kaifa, 2000.

H. A. R Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21,* Magelang: Indonesia Indonesia, 1999.

__________, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.

Harun Nasution, *Falsafah dan Mistisisme dalam Islam,* Jakarta: Bulan Bintang, 1995.

Hasan Langgulung, *Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam,* Bandung: Al-Ma.arif, 1995.

__________, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan,* Jakarta: Pustaka al-Husna, 1995.

__________, *Pendidikan dan Peradaban Islam,* Jakarta: Pustaka Al Husna, 1985.

__________, *Peralihan Paradigma dalam Pendidikan Islam dan Sains Sosial,* Jakarta: Gaya Media Pratama, 2002.

Hasan, Chalijah. *Dimensi-dimensi Psikologi Pendidikan*, Surabaya: Al Ikhlas. 1994.

Henry L. Sisk, *Prinsiples Of Management (A System Approach To The Management Process),* Philippine: South-Western Publishing Company, 1969.

Hidayati, Titiek Rohana, "Hubungan antara Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta se-Kabupaten Jember," *Unpublished Dissertation*, Malang: UM Malang, 2005.

Ibn Manzur, *Lisan al-Arab,* Mesir: Daar al-Mishriyyah, 1968.

Ibrahim dan Nana Syaodih, *Perencanaan Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta. 1996.

Ilyas, Yunahar, *Kuliah Aqidah Islam, LPPI*: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 1995.

Imam Suprayogo, *Quo Vadis Madrasah Gagasan, Aksi & Solusi Pembangunan Madrasah*, Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2007.

Jalaluddin, *Filsafat Pendidikan Islam,* Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1996.

James AF Stoner, dkk, *Manajemen,* Jilid II, Jakarta: PT Prenhallindo, 1996

James L. Gibson, *Organisasi,* Jilid 1 Jakarta: Erlangga, 1996.

Joanne Eunice Dorothy Agtha, "Kemampuan Relasional Kepala Sekolah dalam Penerapan Kepemimpinan distributif di Sekolah," A Journal of Language, Literature, Culture and Education, *POLYGOT,* Vol. 11, No. 4, Oktober 2015.

John Vaizey, *Pendidikan di Dunia Modern,* Jakarta: Gunung Agung, 1980.

Judy Reinhartz dan Don M. Beach*, Educational Leadership:Changing Schools, Changing Roles*, Pearson Education, Inc: USA, 2004.

Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpina,* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1998

Lasa HS, *Manajemen Perpustakaan Sekolah,* Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2007

__________, *Manajemen Perpustakaan,* Yogyakarta: GAMA MEDIA, 2008.

Lucy A. Tedd, *An Introduction To Computer-Based Library Sistems*, England: John Wiley & Sons Ltd, 1993.

M. Dawam Rahardjo, et.al, *Ensiklopedi Alquran,* Jakarta: Paramadina, 1996.

M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu terpadu,* Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

M. Quraish Shihab, "Prinsip-Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pandangan Islam", dalam Majalah Triwulan *Mimbar Ilmiah*, Universitas Islam Djakarta, Tahun IV No. 13, Januari 1994.

__________, *Wawasan al-Quran,* Bandung: Mizan, 1996.

Ma'arif, Syamsul. *Revitalisasi Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2007.

Mahmud, adnan, Sahjad M. Askan dan M. Adib Abdushomad (eds.), *Pemikiran Islam Kontemporer di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Mastuhu, "Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba," *Makalah*, disampaikan pada Diskusi Panel HMJ-KI IAIN Jakarta, 13/12/98).

Mudjia Rahardjo, (ed.), *Quo Vadis Pendidikan Islam Pembacaan Realitas Pendidikan Isalam, Sosial dan Keagamaan*, Malang: UIN Malang Press. 2006.

Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam; Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalisasinya,* Bandung: Tri Genda Karya, 1993.

__________, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Surabaya: Pustaka Pelajar. 2003.

Muhammad bin Futuh al Humaidi, *Al Jam'u Baina al Shahihai al Bukhari wa Muslim,* Maktabah Syamilah. tt.

Muhammad bin Jarir al Thobari, *Jami'u al Bayan fi Ta'wi al Quran,* Maktabah Syamilah. tt.

Muhammad Syamsudin, *Manusia dalam Pandangan KH. A. Azhar Basyir*, Yogyakarta: Titian Ilahi Press, 1997.

Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2004.

__________, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakaya. 2006.

__________, E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2005.

Muzayyin Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam,* Jakarta: Bumi Aksara, 1993.

Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan,* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

__________, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan,* Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.

Nasution. M.N. *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 tahun 2006 *Tentang Standar Kompetensi Lulusan Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah,* Jakarta, 2004.

Nata, Abuddin, *Akhlak Tasawuf*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.

Nazir, Moh, *Metode Penelitian,* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2002.

Prasetya, *Filsafat Pendidikan: Untuk IAIN, STAIN, PTAIS*. Bandung: Pustaka Setia, 2000.

Purwanto, Ngalim, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 1997.

Robert B. Maddux, *Team Building: Terampil Membangun Tim Handa,*Jakarta: Erlangga, 2001.

Saifullah Ali, *Materi Pembelajaran Agama Islam (Analisa dan Telaahnya*), Jember. 2006.

Shaleh, A. R. *Pendidikan Agama dan Keagamaan: Visi, Misi dan Aksi*. Jakarta: Gemawindu Pancaperkasa, 2000.

Sidi, "Strategi Pendidikan Nasional", *Makalah*, disampaikan pada simposium dan musyawarah Nasional 1 Alumni Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang tanggal 13-14 oktober 2001 di Malang.

Siti Nurbaya, "Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN Lambaro Angan", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, Mei 2015.

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi:Konsep, Kontroversi, Aplikasi,* Jilid 2 Jakarta: PT Prenhallindo, 1996.

__________, *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2002.

Suharsimi, Arikunto, *Pengelolaan Kelas dan Siswa Sebuah Pendekatan Evaluatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.

Sulistia dkk, *Manajemen Perpustakaan Sekolah,* Universitas Terbuka, Depdikbud, 1995.

Sulistio Basuki, *Teknik dan Jasa Dokumentasi,* Jakarta: Gramedia, 1992.

Suprihatin Gunaharja, *Pengembangan Sumber Daya Keluarga,* Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1993.

Suryadi Prawirosentono, *Filosofi Baru tentang Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2002.

Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta. 1997.

Syahid Muamar Pulungan, *Manusia dalam al-Qur'an,* Surabaya: Bina Ilmu, 1984.

Syahminan Zaini dan Ananto Kusuma Seta, *Wawasan Al-Qur'an tentang Pembangunan Manusia Seutuhnya,* Jakarta: Kalam Mulia, 1996.

__________, *Penyakit Rohani Pengobatannya,* Jakarta: Kalam Mulia, 1996.

Syahrin Harahap, *Islam Dinamis; Menegakkan Nilai-nilai Ajaran al-Qur'an dalam Kehidupan Modern di Indonesia,* Yogyakarta: Tiara Wacana, 1997.

Syamsuddin Al Qurthubi, *Al Jami' li Ahkam al Quran*, Maktabah Syamilah. tt.

Syamsul Ma'arif, *Revitalisasi Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.

Syihabuddin Qalyubi, dkk., *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi,* Yogyakarta: Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Adab IAIN Sunan Kalijaga, 2003.

T. Hani Handoko, *Manajemen,* Yogyakarta: BPFE, 2003.

Taufiq Faisak, *Revolusi IQ/EQ/SQ Antara Neurosains dan Al-Qur'an*, Bandung: Mizan, 2003.

Tilaar, *Pradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.

Tim Dosen IKIP Malang, *Pengantar Dasar-Dasar Pendidikan,* Surabaya: Usaha Nasional,1988.

Veithzal Rivai, *Education Management*, Jakarta: Rajawali Press, 2009.

__________, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2014.

Vincent Gaspers, *Total Quality Management*, Jakarta: Gramedia, 2008.

Wahyu Supriyanto dan Ahmad Muhsin, *Teknologi Informasi Perpustakaan (Strategi Perancangan Perpustakaan Digital)*, Yogyakarta: Kanisius, 2008.

Wahyu Supriyanto dan Ahmad Muhsin, *Teknologi Informasi Perpustakaan (Strategi Perancangan Perpustakaan Digital.*

Wakhudin, *Tarmizi Taher; Jembatan Umat, Ulama dan Umara,* Bandung: Granesia, 1998.

Win Ushuluddin, *Sintesis Pendidikan Islam Asia-Afrika*, Yogyakarta: Paradigma, 2002.

Yantoro, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sekolah Efektif," *Jurnal Penelitian Univeristas Jambi*, Vol. 14, No. 01, 2013.

Yusuf Qardhawi, *Berinteraksi dengan Al-Qur'an,* Jakarta: Gema Insani Press, 1999.

Yusuf Suit, *Sikap Mental dalam Manajemen SDM,* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.

Zainal Arifin, "Nuansa Teosentris Humanistik Pendidikan Islam; Signifikansi Pemikiran Hasan Langgulung dalam Konstalasi Reformasi Pendidikan Islam," STAIN Cirebon: Lektur-Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam, Seri VIII/Th. Ke-5/98.

Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam,* Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

__________, *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah,* Jakarta: Ruhama, 1995.

BIODATA PENULIS

Dr. H. M. Hadi Purnomo, M.Pd. Lahir di Banyuwangi, 1 Desember 1965. Lulus SD Negeri Kedunggebang I Banyuwangi (1979) dan melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) II Banyuwangi (1982), Melanjutkan ke SMA Negeri Genteng Banyuwangi lulus 1985. Pada tahun 1990 menyelesaikan Strata Satu (S1) di Universitas Jember (Unej), menempuh Program S2 di IKIP Jakarta lulus tahun 1994 dan mendapat gelar doktor (S3) di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, lulus 2005. Semasa kuliah sangat rajin dan menjadi narasumber di berbagai seminar, workshop. Pengalaman menjabat Kepala SMA Unggulan BPPT Darus Sholah Jember, Kepala Seksi Mapenda, Kantor Kementrerian Agama Kabupaten Jember dan aktif mengajar di IAIN Jember.

Penelitian yang dilakukan antara lain: *Hubungan Penggunaan Pendekatan Keterampilan Proses dengan Prestasi Belajar Siswa Bidang Studi Fisika Kelas 1 Sekolah Menengah Atas Negeri Genteng Banyuwangi Tahun Ajaran 1989-1990*; *Iklim Belajar dalam Kaitannya dengan Prestasi Belajar, 1994; Strategi Peningkatan Mutu Madrasah Tsanawiyah (Penelitian Kualitatif terhadap strategi Peningakatn Mutu*

MTs Negeri di Kabupaten Jember Jawa Timur) 2005; *Implementasi Manajemen Perpustakaan (Studi Kasus di Perpustakaan STAI Al Falah As Sunniyyah Kencong Jember (2016).*

Selain itu, penulis juga produktif menulis buku dan jurnal. Karya bukunya adalah: (1) *Kiyai dan Transformasi Sosial: Dinamika Kiyai dalam Masyarakat*, Edisi Revisi (ISBN 978-602-96063-1-7, Absolute Media Yogyakarta 2016); (2) *Pendidikan Islam: Integrasi Nilai-Nilai Humanis, Liberasi, dan Transendensi: Sebuah Gagasan Paradigma Baru Pendidikan,* Edisi Revisi, (ISBN 978-602-96063-2-4, Absolute Media Yogyakarta 2016); *Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren,* (ISBN: 978-602-50675-6-3 Bildung Pustaka Utama Yogyakarta 2017).

Adapun karya yang dimuat di jurnal adalah: (1) "Peningkatan Manajemen Perpustakaan dengan Sistem Otomasi (Upaya Pelayanan terhadap Pengguna Perpustakaan)", Jurnal *FALASIFA* Vol.7, No.1 Maret 2016/ISSN 2085-3815, E-ISSN: 2527-8711; (2) "Regulasi Kebijakan Pendidikan Agama Islam (Kajian Kritis terhadap Regulasi Kebijakan PAI dalam Peningkatan Mutu)", Jurnal *Edumika*, Vol.2, No.1 Juni 2016/ISSN 2442-3785; (3) "Manajemen Strategi Marketing Perguruan Tinggi," Jurnal *Edukasi,* Vol.2, No. 1 April 2016/ISSN 2085-5087; (4) "Strategi Manajerial Pemasaran (Studi atas Konsep Pemasaran dan Orientasi pada Masyarakat)", Jurnal *Edumika* ISSN 2442-3785 Vol..3 Nomor 1 September 2016. Email penulis: <hadipurnomo @gmail.com>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Kyai Haji Achmad Siddiq

JEMBER – INDONESIA

BUKU ini merupakan ikhtiar penulis untuk ikut *urun rembuk* perbincangan tentang peningkatan manajemen kualitas Sumber Daya Manusia dewasa ini. Banyak pihak yang menyebutkan bahwa hasil pendidikan yang ada saat ini masih jauh dari yang diharapkan. Oleh karena itu, kita dituntut untuk merekonstruksi dan mereformulasi sistem pendidikan kita saat ini. Tanpa itu, kita tidak bisa berharap sumber daya kita mampu bersaing di kancah global. Adapun kunci utama untuk mewujudkan upaya tersebut adalah peningkatan sistem pendidikan sejak tingkat dasar hingga perguruan tinggi dalam rangka menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

ISBN 978-602-50675-9-4
9 786025 067594